

RO.0012.1.2.2022

**PROTOKÓŁ Nr 13/2022
z posiedzenia Komisji Skarg Wniosków i Petycji
w dniu 4 marca 2022 roku.**

Posiedzenie trwało od godz. 9⁰⁰ do godz. 9⁴⁶ w sali konferencyjnej Urzędu Gminy Brańsk, ul. Rynek 8, 17-120 Brańsk.

Obecni członkowie Komisji SWiP:

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 1. Anna Czesława Żero | Przewodnicząca Komisji |
| 2. Witold Antoni Sierocki | Z-ca Przewodniczącego Komisji |
| 3. Honorata Krasnodębska-Bobel | Członek Komisji |
| 4. Adam Wiesław Matysiak | Członek Komisji |
| 5. Józef Szpakowski | Członek Komisji |

Nieobecni członkowie Komisji SWiP:

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. Paula Górską | Członek Komisji |
|-----------------|-----------------|

Lista obecności w załączeniu do oryginału protokołu

Ponadto w posiedzeniu uczestniczyły osoby zaproszone:

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1. Monika Falkowska | Zastępca Wójta Gminy |
| 2. Elżbieta Janina Szymańska | Sekretarz Gminy |
| 3. Grażyna Płonowska | Przewodnicząca Rady Gminy |
| 4. Łukasz Twarowski | Adwokat |

Lista obecności w załączeniu do oryginału protokołu

Ad.1-2 Przewodnicząca Komisji Pani Anna Czesława Żero powitała przybyłych członków komisji oraz osoby zaproszone. Na podstawie listy obecności stwierdziła quorum, tym samym prawomocność podejmowania uchwał (opinii).

Wobec braku wniosków o zmianę porządku posiedzenia, Przewodnicząca Komisji poddała pod głosowanie zatwierdzenie porządku obrad. W głosowaniu wzięło udział 5 członków Komisji: głosami 5 –„za”, „przeciw” -0, „wstrzymujących się” -0 porządek posiedzenia przyjęto jednogłośnie w brzmieniu:

Porządek posiedzenia:

1. Otwarcie posiedzenia i stwierdzenie quorum.
2. Przyjęcie porządku posiedzenia.
3. Przedstawienie opinii prawnej w przedmiocie uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Brańsk.
4. Ponowne rozważenie przez Komisję SWiP zasadności odmowy lub wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.
5. Zamknięcie posiedzenia.

Ad. 3 Przedstawienie opinii prawnej w przedmiocie uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Brańsk (NR sprawy: RO.0005.1.2022):

Przewodnicząca Komisji poinformowała, że opinię prawną radni otrzymali na tablety, mieli więc możliwość zapoznania się z nią, zwróciła się z pytaniem do radnych czy opinie przeczytać?

W związku z potwierdzeniem ze strony radnych o zapoznaniu z treścią opinii, Przewodnicząca Komisji przeszła do kolejnego punktu posiedzenia.

Ad. 4 Ponowne rozważenie przez Komisję SWiP zasadności odmowy lub wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Brańsk (*NR sprawy: RO.0005.1.2022*):

Jako pierwszy głos zabrał Pan Łukasz Twarowski – adwokat, który przedstawił, co jest sentencją opinii i kilka uwag ogólnych, m.in. powiedział- „Rada Gminy nie jest Sądem Pracy, te argumenty, które Państwo podaliście na poprzednim posiedzeniu Komisji, są to argumenty, które ewentualnie ich część, pracownik mógłby podnosić w Sądzie Pracy, który rozstrzygałby czy wypowiedzenie było właściwe, czy niewłaściwe. Państwo o tym w żaden sposób nie decydujecie czy Pracodawca lub pracownik ma rację. Obrazowo można to przedstawić w ten sposób, że to tak jak w Sejmie, jeżeli kogoś chce się pociągnąć do odpowiedzialności, kogoś kto ma immunitet, to musi Sejm wyrazić na to zgodę, ale nie decyduje czy ktoś jest winny czy niewinny, ma rację czy nie ma racji. Tutaj jest podobna konstrukcja. Państwo tylko decydujecie czy pracodawca ewentualnie może wręczyć wypowiedzenie, ale to nie wyklucza tego, że Pracodawca może nie ma racji i pracownik będzie się z tym Pracodawcą sądził, pójdzie do Sadu pracy, który to Sąd Pracy ma uprawnienia, może rozstrzygać w tych punktach, które Państwo na poprzedniej Komisji zawarliście. Wy tylko decydujecie czy podjąć uchwałę, (nikt wam tego nie może narzucić, czy macie podjąć taką czy inną uchwałę) Wy decydujecie czy podjąć uchwałę, czy w ogóle wyrazić zgodę na to, aby pracodawca formalnie mógł umowę o pracę z pracownikiem rozwiązać. Zgodnie z orzecznictwem, starałem się to w tej opinii Państwu przedstawić „za” i „przeciw”. W orzecznictwie są dwa jakby poglądy tylko zwróćcie Państwo uwagę: jeden pogląd taki, że w ogóle nawet, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nie wynika z przyczyn takich, że ktoś jest radnym, to w ogóle nie ma możliwości odmowy, to jest pogląd, który jest w orzecznictwie Sądów Administracyjnych (czyli tych, które badałyby ważność uchwały). W orzecznictwie Sądów Cywilnych, gdyby dochodziło już do etapu pracownik –pracodawca, to wyrażony pogląd jest troszeczkę inny, (który jednak nie zmienia wniosków opinii), który mówi, że jeżeli ktoś chce rozwiązać z radnym stosunek pracy dlatego, że on jest radnym, to rada gminy musi odmówić, natomiast z innych przyczyn (w przepisie nie są wskazane) rada gminy może ewentualnie na jakieś przyczyny wskazać, ale muszą to być przyczyny konkretne. (osobiście, być może, przychyliłbym się do tego drugiego poglądu, ale to jest tylko moja ocena). W orzecznictwie Sądów Administracyjnych, które tylko oceniają ważność uchwały, jest pogląd, że w ogóle nie możecie podjąć uchwały odmawiającej wyrażenia zgody, jeżeli to nie jest z przyczyny, że ktoś jest radnym. Nawet jeśli przychylić się do tego drugiego poglądu to trzeba przytoczyć jakiś konkretny argument przemawiający za tym, że odmawiamy zgody. Przeanalizowałem te argumenty, które Państwo podaliście”:
Cyt. „1) pracodawca nie wystąpił do Rady Gminy o wyrażenie zgody na zmianę warunków pracy i płacy..”

2) w opinii komisji Pracodawca utrudniał udział w posiedzeniach rady,

3) brak możliwości opracowania i przekazania radnemu i pracodawcy szczegółowego harmonogramu posiedzeń rady i komisji rady”

W tej opinii odniosłem się pokrótce do tych trzech punktów, tak jak powiedziałem, one bardziej nadają się do Sądu Pracy a nie do rozstrzygania przez radę.

Ad. 1 argumentu wskazanego przez Komisję - „napisałem w opinii, że wniosek pozostaje niezrozumiały, bo nie doszło tutaj do żadnej zmiany warunków pracy i płacy, tu chodzi tylko o wypowiedzenie. Z dokumentów mi dostarczonych nie wynika, na jakim etapie miałyby dojść do zmiany warunków pracy i płacy – tego nie rozumiem, chyba że ktoś z Państwa wyjaśni, to do tego wrócimy”.

Głos zabrała Przewodnicząca Komisji SWiP, która powiedziała, że Komisja nie otrzymała żadnych dokumentów do ręki, tylko oparła się na wypowiedzi ustnej radnego, który stwierdził, że według niego nastąpiło wypowiedzenie warunków pracy.

Adwokat – „ale brak jest jakichkolwiek materiałów dowodowych, tutaj napisałem w opinii, że nie ma żadnego materiału dowodowego”.

Głos zabrała Przewodnicząca Rady Gminy – „ale my jako rada, chyba nie możemy zbierać materiału dowodowego?”

Głos zabrał Radny Witold Sierocki, m.in. powiedział – „najgorsze w tym wszystkim jest (tak jak mówi mecenas), że radny (tak jak twierdził) w umowie ma zapisane, że może pracować w M. i miejscu, które wskazał obecnie pracodawca, czyli pracodawca nie zmienił mu warunków pracy, czyli sam sobie zaprzecza”.

Ponownie głos zabrał Adwokat, m.in. powiedział – „powiem wprost w tej umowie o pracę, słyszałem, że miejsce świadczenia pracy zostało określone obszarowo, czyli woj. (...), woj. (...). Jest to prawnie dopuszczalne, można obszarowo określić miejsce świadczenia pracy, co więcej niektórzy mają określone miejsce świadczenia pracy „Rzeczypospolita Polska” np.; przedstawiciel handlowy. To nie jest żadne naruszenie prawa. Tak zostało to określone i teraz (nie odnosząc się do tych punktów) czym mogłoby skutkować ewentualne podjęcie uchwały np. podejmiecie Państwo uchwałę, że nie wyrażacie zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli taka uchwała zostałaby wyeliminowana ostatecznie po pół, czy po roku z obrotu prawnego, to pracodawca, ewentualnie rozwiąże z Panem Radnym stosunek pracy nie za wypowiedzeniem, tylko z Jego winy „dyscyplinarka bez wypowiedzenia” (ponieważ powie, skoro nie daliście mi uchwały) wezwie pracownika do stawienia się do pracy np.: do K. czy innej miejscowości w woj. (...), co jest zgodne z umową o pracę na 8⁰⁰ rano na poniedziałek, jak się pracownik nie stawia do pracy, to jest podstawa do dyscyplinki – tak?. Oczywiście to trwałoby, nie z miesiąca na miesiąc, może trwałoby i pół roku. Mówię, że tak ewentualnie mogłoby być, co nie znaczy, że będzie. I gdyby tak było, to przez ten rok czasu (gdyby rada nie wyraziła zgody na zwolnienie) pracodawca musiałby pracownikowi wynagrodzenie wypłacać, bo nie ma zgody na wypowiedzenie. Dalej stosunek pracy trwa, pracodawca się nie zgadza, w jakiś sposób zaskarża, jest taka możliwość, że gmina poniesie odpowiedzialność odszkodowawczą, jeżeli doszłoby do podjęcia takiej uchwały - jest taka możliwość”.

Głos zabrała Przewodnicząca Rady – „daj Pan spokój z tym straszeniem skupmy się lepiej na tym, bo Pan podsuwa nam argument, że możemy płacić, już nieraz takie argumenty były radzie przedstawiane i do mnie to nie przemawia”.

Dalej adwokat odniósł się do wypowiedzi Przewodniczącej Rady Gminy – „po pierwsze nie jest to straszenie, tylko przedstawiam Państwu jakieś tam możliwości, to jest rzecz pierwsza, po drugie „Wy” w poprzednim protokole z posiedzenia Komisji

przedstawiliście argumenty, ja się do nich ustosunkowałem, ale zawarto się też takie sformułowanie Pani Przewodniczącej, że „w naszej ocenie jest tak i tak a teraz przekazać prawnikowi, aby to ładnie ubrać w słowa”, oświadczam, że nie taka jest rola prawnika, aby „ładnie ubierać” w słowa, jeżeli taka ma być rola prawnika to zatrudnijcie Państwo literata albo poetę, ja nie ubieram ładnie w słowa czegoś, co jest działaniem pozaprawnym, albo co nie wynika z materiału dowodowego, tylko Państwa o tym informuję. Natomiast nie straszę Państwa i nie mówię jaką macie podjąć uchwałę. Dlatego zapisałem dwa poglądy w tej opinii, przedstawiłem je wydaje mi się szeroko i teraz też przyjechałem, żeby to Państwu przedstawić, bo nikt Państwu nie może narzucić jaką macie podjąć uchwałę. Jeżeli „Wy” uważacie, że na podstawie materiału, który macie zgromadzony, możecie podjąć uchwałę nie wyrażającą zgody na wypowiedzenie, to taką uchwałę podejmujecie. Ja przede wszystkim chcę powiedzieć, że (mówiłem o tym wcześniej, uprzedzałem o tym ustnie, napisałem tą opinię, bo nie zostało to zrobione) powinniście Państwo zgromadzić jakiś materiał, który wskazywałby na zasadność podjęcia uchwały nie wyrażającej zgody na zwolnienie. Nie jest tak, że rada gminy nie może gromadzić materiałów, żaden przepis tego nie zabrania, wręcz przeciwnie, jeżeli uchwała ma być kontrolowana w trybie nadzorczym czy sądowym, to muszą być jakieś podstawy do podjęcia takiej uchwały, tymi podstawami może być np.: pismo pracodawcy, wyjaśnienia pracodawcy, wyjaśnienia radnego, wyjaśnienia radnego na piśmie, pisma radnego. Nie przyjmuję do wiadomości czegoś takiego, co jest zawarte w protokole z poprzedniej Komisji, że radny oświadczył, że nie złoży na piśmie wyjaśnień, ponieważ pracodawca mógłby pociągnąć go do odpowiedzialności za zniesławienie. Jak może pociągać do odpowiedzialności ktoś kogoś za zniesławienie, jeżeli mówi prawdę. Jeżeli nawet jest to bolesna prawda i mówię o kimś źle, to nie jest to zniesławienie. Więc jeżeli radny chce, żeby rada gminy „go obroniła” - bo to nie na tym polega, to musi przedstawić jakiś materiał. Nie mówię że musicie Państwo podjąć uchwałę odmawiającą wypowiedzenia albo wyrażającą zgodę, tylko musicie mieć do tego jakieś podstawy. Na chwilę obecną i taka jest istota tej opinii, nie macie materiałów. Trzy argumenty, które zostały przedstawione, (do nich się odniosłem), nie stanowią podstawy do podjęcia uchwały odmawiającej. Albo Państwo zgromadzicie materiały, które Wam pozwolą na podjęcie takiej uchwały, albo podejmujecie Państwo uchwałę wyrażającą zgodę na wypowiedzenie. To jest ocena Rady, nie wójta, sekretarza, zastępcy wójta czy prawnika. Podejmujecie uchwałę i liczcie się z jakimiś tam konsekwencjami, (to nie jest straszenie) natomiast nieodpowiedzialnym byłoby nie powiedzenie o tych konsekwencjach”.

Głos zabrała Sekretarz Gminy, która m.in. powiedziała - „to samo mówiłam, na poprzednim posiedzeniu Komisji, że Rada potrzebuje dokumentów. Pan Rułka powiedział, że formalnie żadnych dokumentów nie przedłoży, więc pozostaje „słowo przeciwko słowu”. Natomiast Pan adwokat przedstawił stan faktyczny w oparciu o dokumentację, którą złożył Pracodawca i ma obowiązek Państwa poinformować, żeby nie było takich sytuacji jak ostatnio, „że jakieś dokumenty dostajecie w ostatniej chwili i nie wiecie, co dostajecie, tylko uchwalacie”. Stan faktyczny został przedstawiony, odpowiedzialność również została przedstawiona”.

Przewodnicząca Komisji SWiP Pani Anna Żero zwróciła się z pytaniem do adwokata, czy Komisja może wystąpić do Pana Radnego z takim wnioskiem-pismem, aby Pan Rułka się określił i potwierdził na piśmie, czy rozwiązanie stosunku pracy jest związane, ma jakikolwiek związek z wykonywaniem przez niego mandatu radnego?

Pan Łukasz Twarowski – adwokat udzielił odpowiedzi, że jak najbardziej – tak.

Inspektor Biura Rady przypomniała, że w ostatnim piśmie skierowanym do Radnego jest zapis „o pisemnym uzupełnieniu materiału”

W dalszym toku posiedzenia Przewodnicząca Komisji SWiP Pani Anna Żero odczytała pismo Radnego Pana Franciszka Rułka z dnia 24.02.2022r. skierowane do Komisji Skarg Wniosków i Petycji Rady Gminy Brańsk, wyrażające opinię o opinii prawnej, iż jest ona niezrozumiała i zaprzecza sama sobie w poszczególnych punktach (kopia pisma w załączeniu do oryginału niniejszego Protokołu).

Pan Łukasz Twarowski – adwokat odnosząc się do pisma Radnego oznajmił, że nie zmienia ono stanowiska wyrażonego w opinii prawnej a następnie m.in. wyjaśnił: - „nie jest moim celem straszyć kogokolwiek, albo jakieś stanowisko przedstawiać (zwrócił tu uwagę na wcześniejszą wypowiedzi Pani Przewodniczącej Rady) staram się Państwu przedstawić, to co jest zgodne z przepisami prawa, to Państwo podejmujecie uchwałę. Dlatego są wnioski w tej opinii, żeby uzupełnić materiał stanowiący podstawę do podjęcia uchwały. Następnie Państwo podejmujecie uchwałę taką jaka jest zgodna z Waszym poglądem. Tylko to, co Pan Radny napisał, nie jest uzupełnieniem materiału, nie dotyczy tego, nic nie wnosi, tylko Radny napisał, że opinia sama sobie zaprzecza. Przecież napisałem i przedstawiłem dwa poglądy a Pan Radny w piśmie cytuje wyrwane fragmenty z jednego czy drugiego poglądu, które sobie zaprzeczają. Nie wiem jak do tego się ustosunkować. Ile jeszcze Państwu Wyroków zacytować, tutaj w opinii są dwa zacytowane, Radny napisał, że są jeszcze inne, oczywiście, że są, ale zmierzają w jednym czy w drugim przedstawionym tutaj Państwu kierunków. W mojej ocenie Państwo powinniście uzupełnić materiał, poprzez ewentualne dopytanie radnego, albo żeby na piśmie się ustosunkował. Skoro Radny wspomina o dwóch pismach skierowanych przez prawnika do Pracodawcy, to dlaczego Pan Radny tych pism nie może przedstawić na Komisji, czy dołączyć?, (co to zatajane przez poufne, że ja coś wiem, ale nie powiem a Państwo zróbcie zgodnie ze swoim sumieniem). Miejcie Państwo ten materiał dowodowy. Jeżeli rzeczywiście jest tak, że pracodawca chce zwolnić ze względu, że „On” wykonuje mandat radnego, to wówczas zgodnie z przepisem nie tylko możecie odmówić, ale macie obowiązek odmówić, ale musicie mieć jakiś materiał”.

Głos zabrał Radny Pan Witold Sierocki, który przytoczył cytaty z pisma radnego Franciszka Rułka: *„żaden przepis nie zobowiązuje Rady do zebrania materiału dowodowego za zasadnością odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy”* i *„nie zobowiązuje on również rady do uzasadnienia swojego stanowiska”*

Dalej radny skomentował - to na jakiej podstawie Rada ma podjąć uchwałę – „Rzuć monetą”. Muszą być podstawy do wyrażenia opinii.

W dalszej części posiedzenia, Pan Łukasz Twarowski – adwokat powrócił do omawiania pozostałych dwóch argumentów Komisji z poprzedniego posiedzenia:

Ad. 2 argumentu wskazanego przez Komisję - „posiedzenia rady” - „na chwilę obecną jedynym materiałem (bo nie ma ustosunkowania się przez Pana Radnego, że Pracodawca utrudniał, stawiał warunki) jest powiedzenie Radnego, że raz czy dwa miał przykrości u Pracodawcy, ale brał udział w posiedzeniach rady, komisjach i to jest na chwilę obecną jedyny materiał. Przepis mówi o wypowiedzeniu, (nie o tym że ktoś rok

wcześniej utrudniał coś) tylko, że wypowiedzenie jest z przyczyny, że Pan Rułka jest Radnym.

Ad. 3 argumentu wskazanego przez Komisję - „harmonogram” – „to już jest rzecz następcza, wynika już po wypowiedzeniu, że pracodawca napisał. To już nie ma znaczenia, do wypowiedzenia. Jeżeli są jakieś inne argumenty, czy Państwo dostrzeżecie jakieś argumenty i zostanie uzupełniony materiał, który wskazywałby za zasadnością podjęcia uchwały, że nie wyrażacie zgody, to podejmujecie wtedy taką uchwałę, ale na chwilę obecną nie ma podstaw prawnych”.

Sekretarz Gminy zwróciła się z zapytaniem do adwokata, czy są podstawy ku temu gdyby okazało się, że Pan Franciszek Rułka faktycznie ma świadectwo pracy, wydane rok temu, czy dwa lata temu, czy to są podstawy dla rady do wypowiedzania się w tej sprawie, czy wniosek Pracodawcy jest zasadny?

Adwokat zapytał, jeżeli radny ma świadectwo pracy, to w końcu radny ma ten stosunek pracy czy nie?

Radni stwierdzili, że do końca nie wiedzą.

Przewodnicząca Komisji poinformowała, że rzekomo jest, ale w piśmie pracodawcy skierowanym do rady jest, że zwraca się o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, czyli pracodawca ma świadomość, iż Radny nadal jest pracownikiem.

Pan Łukasz Twarowski – adwokat udzielił wyjaśnienia do sytuacji zgłaszanej przez radnych – „stosunek pracy nadal istnieje, jeżeli radny ma wystawione świadectwo pracy (nie wiem jak) a radny był wówczas radnym, jeżeli wypowiedzenie wcześniej nastąpiło, to ono jest pozaprawne. Natomiast jest to sprawa między pracodawcą a pracownikiem, ostatecznie prawdopodobnie między nimi (jeżeli radny zechce lub pracodawca zechce) do Sądu Pracy w jakiś tam sposób dojdzie, więc Sąd Pracy będzie ustalał, w którym momencie, (to nie jest od tego Rada) doszło do rozwiązania stosunku pracy”.

Przewodnicząca Rady wyraziła swój pogląd, że rada ma inne zadania do wykonania i nie powinna rozstrzygać o stosunkach pracy. Zapytała też czy nie ma takich argumentów, aby rada w ogóle tego nie rozstrzygała ani za ani przeciw?

Inspektor Bura Rady poinformowała, że nie ma takiej możliwości, gdyż art.25.ust.2 ustawy o samorządzie gminnym mówi, że rada gminy wypowiada się w ten sposób, albo odmawia albo wyraża zgodę, ustawodawca nie przewiduje odrzucenia wniosku pracodawcy.

Pan Łukasz Twarowski – adwokat przedstawił obrazowo od strony formalnej - jeżeli Państwo podjęlibyście uchwałę jedną czy drugą, co jest możliwe, ale gdybyście podjęli uchwałę wyrażającą zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym za wypowiedzeniem, czyli usuwacie tę blokadę formalną, to gmina nie jest dalej zaangażowana, tylko pracownik i pracodawca idą do Sądu Pracy, jeżeli radny się z tym nie zgadza. Przecież Sąd może stwierdzić, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione i przywrócić Radnego do pracy, jeżeli Radny ma dowody na to, że to wcześniej się stało i zasądzić odszkodowanie od pracodawcy na rzecz pracownika (różne rozstrzygnięcia może Sąd podjąć) tylko wówczas gmina nie jest w to zaangażowana.

Inspektor Biura Rady zapytała adwokata, czy wówczas radny może wystąpić do gminy o odszkodowanie, że podjęła taką uchwałę?

Adwokat udzielił odpowiedzi – „nie, bo Rada tylko usuwa przeszkodę, aby pracownik mógł wykazać w Sądzie Pracy, że pracodawca nie ma racji.

Jeżeli nie usuniecie z kolei tej formalnej przeszkody, to zanim nastąpi spór pracownik pracodawca, to w ewentualnym Sądzie tylko nie w Cywilnym a w Administracyjnym będzie zaangażowana gmina z pracodawcą, który mógłby w jakiś sposób chcieć usunięcia tej uchwały. Nie będę już mówił pod względem prawnym jak to wyglądałoby.

Jeżeli natomiast usuniecie formalną przeszkodę, wówczas gmina nie jest zaangażowana a tylko pracownik – pracodawca i jeżeli pracownik wykaże, że pracodawca nie ma racji Sąd ewentualnie może przywrócić radnego do pracy. Państwo tylko decydujecie, czy ten „immunitet” ta formalna przeszkoda blokuje i czy gmina będzie „broniła tutaj”, czy usuwanie formalną przeszkodę i pracownik z pracodawcą dochodzi swoich praw. Niech pracownik wykaże pracodawcy: robiłeś źle, chciałeś mnie pokrzywdzić, proszę Sądzie przywrócić mnie do pracy.

Wasza decyzja czy zostaje ten materiał, który jest, co w mojej ocenie na chwilę obecną nie daje podstaw żeby utrzymać tą formalną przeszkodę. Na dzień dzisiejszy jest taki materiał, że należałoby podjąć uchwałę wyrażającą zgodę na wypowiedzenie i niech strony sądzą się w Sądzie Pracy. Czy chcecie Państwo zostawić formalną przeszkodę bo uważacie, że macie argumenty, żeby gmina z pracodawcą ewentualnie spotkała się w Sądzie, czy chcecie jeszcze uzupełniać materiał, który może będzie przemawiał za tym, że formalna przeszkoda musi pozostać. W mojej ocenie takiego materiału nie ma i powinna to być sytuacja tylko między pracodawcą a pracownikiem. Gmina nie powinna być zaangażowana w takie konflikty. Jeżeli uważacie, że chcecie uzupełnić materiał, to uzupełnijcie. Radny w piśmie odnosi się do opinii, pisząc że to jest głupota, a nie uzupełnia materiału, o który był proszony”.

Przewodnicząca Komisji SWiP zaproponowała – „dajmy „Mu” jeszcze szansę, niech się określi, jeżeli to, co udostępni będzie dla nas znaczące, to wtedy możemy przychylić się do odmowy”.

Przewodnicząca Rady Gminy poinformowała o rozmowie telefonicznej z Radnym, który potwierdził, że nie pracuje a na pytanie dlaczego nie poinformował Komisji, odpowiedział, że jak wychodził z ostatniego posiedzenia Komisji, to powiedział, że jak nie będzie dzwonił to znaczy, że nie pracuje.

W toku dalszej dyskusji radni doszli do wniosku, że to czy radny pracuje i u kogo czy nie pracuje, czy ma świadectwo pracy czy nie ma, dla sprawy nie ma żadnego znaczenia, skoro pracodawca wystąpił z wnioskiem, tzn. stosunek pracy istnieje.

Pan Łukasz Twarowski adwokat dążąc do podsumowania całości dyskusji w sprawie m.in. powiedział – „żeby Komisja nie spotykała się na pusto i nie robić kolejnych posiedzeń, to bym proponował (tylko Państwo sobie rozważcie, czy chcecie takie o to rozstrzygnięcie), przygotować uchwałę, na dzień dzisiejszy wyrażającą zgodę na usunięcie tej formalnej przeszkody, ale jednocześnie Komisja, jako Komisja napisać do Pana Radnego ostateczny wniosek o przedstawienie materiału, który świadczyłby, że rada nie powinna takiej uchwały podejmować, (pod rygorem pozytywnej opinii Komisji i przedstawienia jej do głosowania na sesji Rady Gminy). Przecież jakaś uchwała musi

być przygotowana, skoro macie posiedzenie rady. Jeżeli te materiały wpłyną, przed sesją, które będą świadczyły o tym „a jednak mamy jakieś wątpliwości”, to Państwo możecie zdjąć z porządku obrad projekt uchwały (bo wpłynęły materiały, które trzeba rozpatrzyć) ale nie ma wtedy bezczynności. Proponowałbym taki sposób działania. A jeżeli radny będzie dalej się zachowywał (tajne przez poufne, że jakieś świadectwo pracy, pisma od prawnika itd.) to tak nie może być. W piśmie można wystąpić o uzupełnienie materiału, aby było można dalej działać”.

Radny Pan Witold Sierocki zaproponował na obecnym posiedzeniu podjąć uchwałę wyrażającą zgodę na rozwiązanie stosunku pracy, przygotować projekt uchwały a wystąpić do radnego o uzupełnienie materiałów.

Pan Łukasz Twarowski -adwokat poinformował o możliwości zdjęcia tej uchwały z porządku obrad, zrobienia przerwy i wprowadzenia do porządku sesji drugi projekt uchwały.

Kończąc rozważania nad zasadnością odmowy lub wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, Komisja SWiP wypracowała wniosek o podjęciu uchwały w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym i wystąpienie do Radnego Pana Franciszka Rułka o dostarczenie możliwych dowodów w sprawie.

Przewodnicząca Komisji zwróciła się do adwokata o opracowanie projektu uchwały i pisma do radnego w imieniu Komisji.

Przewodnicząca Komisji poddała pod głosowanie przyjęcie powyższego rozwiązania i projektu uchwały wyrażającej zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. W głosowaniu wzięło udział 5 członków Komisji, oddano głosy: „za”- 4 „przeciw” -0, „wstrzymujący się” -1. *(Uchwała Komisji SWiP w sprawie rozpatrzenia wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym gminy wraz z projektem uchwały wyrażającej zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, stanowi załącznik do oryginału protokołu).*

Ad.5 Wobec wyczerpania porządku posiedzenia, Przewodnicząca Komisji Pani Anna Czesława Żero o godz. 9⁴⁶ zamknęła posiedzenie.

Na tym protokół zakończono i podpisano.

Protokolant:

/-/Alina Adamczyk

Przewodnicząca Komisji
Skarg Wniosków i Petycji

/-/Anna Czesława Żero