

Gdzie może dorabiać pracownik samorządowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 09, sierpień 2015 08:00

Barbara Łączna

Odśrody: 10019

Czy podejmowanie przez urzędników samorządowych zajęć zbliżonych do ich obowiązków służbowych jest dopuszczalne? Czy dopuszczalne jest prowadzenie przez najbliższą rodzinę urzędników takiej działalności? Pytają samorządowcy MAC w ramach projektu „Dobre prawo sprawne rządzenie”.

Prowadzenie przez osoby bliskie pracownikowi samorządowego działalności związanej z obowiązkami tego pracownika nie jest objęte zakazem ustawowym. Jednak zaangażowanie pracownika samorządowego w taką działalność może być uznane za podejmowanie zajęć związanych lub pozostających w sprzeczności z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych wyjaśniają eksperci MAC. W razie stwierdzenia, że pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, wykonuje zajęcia pozostające w sprzeczności lub związane z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, jeśli wywołuje to uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność pracodawca samorządowy ma obowiązek rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 2 i 3 KP.

Ustawa o pracownikach samorządowych w art. 30 wprowadza zakaz łączenia pracy przez pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowisku urzędniczym z podejmowaniem innych zajęć, wskazanych w tym przepisie. Zakaz ten dotyczy zajęć:

1. pozostających w sprzeczności z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, jeżeli wywołuje to uzasadnione podejrzenie o jego stronniczość lub interesowność,
2. związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, jeżeli wywołuje to uzasadnione podejrzenie o jego stronniczość lub interesowność oraz
3. sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy, bez względu na to, czy wywołują one uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Jak podkreśla się w doktrynie, nie jest istotne czy zajęcia te świadczone odpłatnie czy też nie. Nie ma także znaczenia rodzaj podmiotu, na którego rzecz te zajęcia są wykonywane, podstawa prawna, czas trwania czy ich charakter, jak również intensywność czy częstotliwość. Co więcej, zastosowanie komentowanego przepisu nie wymaga wykazania konkretnych przykładów stronniczości lub interesowności.

Podkreślić trzeba, że sprzeczność zajęć wykonywanych przez urzędnika samorządowego z obowiązkami służbowymi dotyczy wszelkich obowiązków urzędnika, zarówno bezpośrednio wynikających z treści umowy o pracę, z zajmowanego stanowiska (pełnionej funkcji), jak i takich, które mogą być wykonywane sporadycznie na polecenie przełożonych. Zajęcia wykonywane przez urzędnika poza stosunkiem pracy można uznać za sprzeczne z jego obowiązkami służbowymi, jeżeli np. pokrywają się czasowo, mają taki sam lub podobny zakres przedmiotowy czy też prowadzą do kolizji interesów pracownika wykonującego zajęcia poza stosunkiem pracy z interesami pracodawcy, u którego jest on zatrudniony. Natomiast za zajęcia związane z obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, można uznać wszelkie rodzaje aktywności, które pokrywają się chociażby częściowo przedmiotowo, funkcjonalnie czy celowościowo z tymi obowiązkami.

Warto zwrócić uwagę, że aby można było uznać, że pracownik naruszył zakaz, analizowany przepis wymaga spełnienia dwóch przesłanek. Po pierwsze musi wykonywać wskazane wyżej zajęcia. Po drugie zajęcia te muszą wywoływać uzasadnione podejrzenia o stronniczość lub interesowność. Sformułowanie to nie wskazuje, czy podejrzenie takie powinno mieć podstawy w realnych wydarzeniach ani też jakie są przesłanki uznania owego podejrzenia za uzasadnione. W doktrynie przyjmowane jest, że podejrzenie nie musi mieć podstawy w realnych wydarzeniach, bowiem i bez nich może być zasadne. Przepis ma przede

Gdzie może dorabiać pracownik samorządowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 09, sierpień 2015 08:00

Barbara Łączna

Odłony: 10019

wszystkim charakter profilaktyczny, a zatem może i powinien wyprzedzać realne zdarzenia. Podkreślić jednak trzeba, że ma być to podejrzenie uzasadnione.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego oraz Sądu Najwyższego przyjmowana jest dość szeroka interpretacja tego zakazu, wychodząc z założenia, że ograniczenia swobody wykonywania innych zajęć nakładane na osoby pełniące funkcje publiczne zmierzają do ochrony interesu publicznego. Mają bowiem zapobiegać zaangażowaniu się takich osób w sytuacje mogące nie tylko podawać w wątpliwość ich osobistą bezstronność czy uczciwość, ale także podważać autorytet organów władzy publicznej oraz osłabiać zaufanie wyborców i opinii publicznej do ich prawidłowego funkcjonowania. Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2006 r., II PK 134/05 wystarczy „sama możliwość uznania zachowań pracownika jako rodzących podejrzenia o stronniczość lub interesowność nie tylko u współpracowników lub pracodawcy samorządowego, ale także obywateli oczekujących praworządnego, bezstronnego i uczciwego załatwiania swoich spraw przez pracowników sfery samorządowej”. Wyrok ten został wydany na podstawie poprzednio obowiązującej ustawy, jednak jego treść pozostaje aktualna na tle aktualnego stanu prawnego.

Warto zauważyć, że wspomniany wyrok Sądu Najwyższego zapadł w stanie faktycznym w którym powód zatrudniony był w Starostwie Powiatowym w O.M. na stanowisku inspektora ds. ochrony środowiska i geologii w Wydziale Rolnictwa, Leśnictwa i Ochrony Środowiska na podstawie umowy na czas nieokreślony. Równocześnie prowadził działalność gospodarczą, w ramach której świadczył usługi geodezyjne. Wobec barku reakcji pracownika na pismo o dokonanie wyboru pomiędzy prowadzeniem działalności gospodarczej a pracą w starostwie, Starosta wypowiedział temu pracownikowi stosunek pracy. Sąd Najwyższy uznał, że „zatrudnienie w służbie publicznej wyklucza równoczesne wykonywanie działalności gospodarczej, która pozostaje w sprzeczności z obowiązkami pracownika samorządowego, zobowiązanego do unikania wszelkiego rodzaju sytuacji mogących u kogokolwiek wzbudzić uzasadnione podejrzenia co do jego stronniczości lub interesowności przy wykonywaniu urzędowych powinności publicznych”. Jak wspomniano wyżej, konstatacja ta nie odnosi się jedynie do prowadzenia działalności gospodarczej, ale także wykonywania wszelkich tego typu zajęć.

Sankcją, która została przewidziana w ustawie o pracownikach samorządowych w przypadku stwierdzenia prowadzenia takiej działalności jest rozwiązanie bezzwłoczne stosunku pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy. Podkreślić trzeba, że ustawodawca nie pozostawił pracodawcy samorządowemu żadnego wyboru co do kształtowania sankcji – pracodawca nie ma możliwości podjęcia innych działań poza rozwiązaniem stosunku pracy we wskazanym trybie. Wobec stanowczego brzmienia art. 30 ust. 2 ustawy, należy uznać, że pracodawca samorządowy nie ma możliwości zastosowania lżejszych sankcji, np. kar porządkowych czy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Należy zauważyć, że zakaz, o którym mowa w art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych swoim zakresem podmiotowym obejmuje pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Oznacza to, że poza zakresem zakazu znaleźni się zarówno inni pracownicy samorządowi jak i osoby nie będące pracownikami samorządowymi. Wykonywanie przez członków rodziny pracownika samorządowego zajęć zbliżonych czy nawet pozostających w sprzeczności z obowiązkami tego pracownika nie może być zatem podstawą do wyciągnięcia wobec tego pracownika sankcji. Pamiętać jednak należy że zaangażowanie pracownika w taką działalność może już stanowić przesłankę do wyciągnięcia wobec niego wyżej wskazanych konsekwencji. Jak wspomniano wcześniej nie jest tu istotna podstawa takiego zaangażowania, odpłatność, intensywność czy częstotliwość wykonywanych czynności.

Gdzie może dorabiać pracownik samorządowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 09, sierpień 2015 08:00

Barbara Łączna

Odsłony: 10019

Źródło: www.administracja.maz.gov.pl