

Rząśnia, dnia 9.12.2022 r.

UGO.0003.3.2022.ISz

Przewodnicząca

Klubu Radnych „Nasza Gmina”

Radna Bożena Mikłaszewska

Odpowiedź na interpelację z dnia 28.11.2022 roku

W odpowiedzi na zawartą treść interpelacji z dnia 28.11.2022 r. doprecyzowuję poniżej wyjaśnienia w następującej kwestii:

1. Była Skarbnik Gminy odwołana z **dniem 28.05.2021 r.**, przestała pełnić funkcję publiczną, jednakże jej status zatrudnienia jako pracownika trwa do chwili zakończenia wypowiedzenia. W okresie od 28.05.2021 do 02.11.2022 roku przebywała na usprawiedliwionej nieobecności w pracy niezależnej od woli pracodawcy. Natomiast po okresie usprawiedliwionej nieobecności, który zakończył się 02.11.2022 roku, nastąpiła skuteczność złożenia przez pracodawcę 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (bez świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia art. 36² Kodeksu pracy). Jednocześnie w okresie wypowiedzenia pracodawca udzielił należyty zaległy urlop wypoczynkowy (art.167¹ Kodeksu pracy), co w konsekwencji nie będzie skutkowało wypłatą dodatkowego świadczenia pieniężnego w postaci ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
2. W odpowiedzi na podjęte działania przez pracodawcę, informuję iż zostały one poczynione zgodnie z **art. 72 ust 1** ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), który brzmi w sposób następujący: *„Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia”*, w świetle powyższego zapisu ustawowego pracodawca mógł złożyć pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dopiero z dniem **03.11.2022 r.**
3. W zapytaniu dotyczącym skuteczności doręczenia i przebiegu czynności służbowych podejmowanych przy rozwiązaniu stosunku pracy wyjaśniam, iż pracodawca realizował czynności zapewniające doręczenie wypowiedzenia. Jednak o tym, czy doręczenie wypowiedzenia stanie się skuteczne decydują inne czynniki prawem przewidziane, niezależne od woli pracodawcy. Bowiem skuteczność doręczenia wypowiedzenia przez pracodawcę nie tylko polega na fizycznym doręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę, **a skutecznym wypowiedzeniu w świetle przepisów prawnych podyktowanych przez przepisy ustawowe, o którym mowa w pkt 2 niniejszej odpowiedzi.**

W omawianym stanie faktycznym, oświadczenie woli pracodawcy mogło się dopiero „dokonać” w chwili, gdy pracownik wyczerpał okres usprawiedliwionej nieobecności a pracodawca wdrożył procedurę poprzez jego doręczenie. Informacja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z pracownikiem była sporządzona na piśmie i wysyłana za pośrednictwem poczty polskiej (pismo z dnia 17.10.2022 r.) Potwierdzenie odbioru ww. korespondencji pocztowej zawiera adnotację o skutecznym doręczeniu (data odbioru 21.10.2022 r.).

Powyższe okoliczności powodują, iż skuteczne rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z dniem 28.02.2023 r.

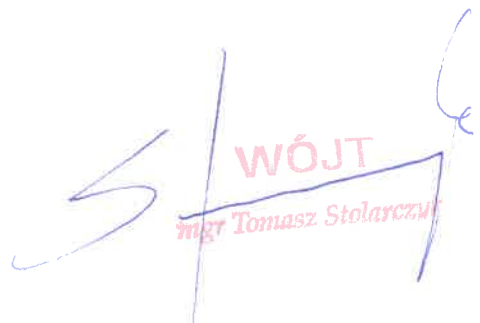
4. W odpowiedzi dotyczącej poniesionych kosztów brutto przez Urząd Gminy w Rzęśni, informuję iż, za okres od **28.05.2021 do 02.11.2022** Urząd Gminy w Rzęśni **nie poniósł** żadnych kosztów finansowych w ramach nierozwiązanej umowy z pracownikiem w związku z odwołaniem z funkcji skarbnika gminy.

Natomiast za okres od **03.11.2022 do 30.11.2022** r. **zostały** poniesione koszty wynagrodzenia związane **wyłącznie** z okresem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi **oraz koszty** naliczonych składek z tytułu wypłaty wynagrodzenia za miesiąc listopad 2022 r. zgodnie z przepisami ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

W związku z powyższym, iż była skarbnik gminy od 28.05.2021 roku **nie pełni funkcji publicznej**, w myśl przepisów ustawowych prawo do udzielania szczegółowych informacji, danych wrażliwych podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej. Biorąc pod uwagę powyższy stan prawny udzielona informacja, została w pewnym zakresie ograniczona a mianowicie w podaniu przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy od 28.05.2021 do 02.11.2022 r. oraz w kwestii wysokości wypłaconego wynagrodzenia dla pracownika za miesiąc listopad 2022 roku.

Informację sporządziła:

Iwona Szcześniak – Inspektor ds.kadr


WÓJT
mgr Tomasz Stolarczyk