



W czwartek **16 lutego 2012** roku przed Sądem Rejonowym w Siedlcach odbyła się kolejna już rozprawa z powództwa **Pani Justyny Kopeć-Stępnik** przeciwko **Burmistrzowi Miasta i Gminy Mordy**

. Rozprawa dotyczyła odszkodowania za niewłaściwe rozwiązanie stosunku pracy (brak podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co podlega kontroli Sądu)

Pani Justyna Kopeć zrezygnowała natomiast z żądania przywrócenia do pracy.

Pani Justyna Kopeć-Stępnik odwołana została z funkcji Dyrektora MGOK i Miejsko-Gminnej Biblioteki Publicznej zarządzeniem burmistrza w dniu 22 grudnia 2011 roku – tuż po wyborach samorządowych. Równocześnie z odwołaniem nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W okresie tego trzymiesięcznego wypowiedzenia Burmistrz zwolnił p. Kopeć z obowiązku świadczenia pracy z równoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pierwsza rozprawa w Sądzie Rejonowym w Siedlcach odbyła się rok temu. Zapadł wyrok korzystny dla Pani Justyny Kopeć-Stępnik. Burmistrz złożył apelację argumentując, że Pani Kopeć została na stanowisko Dyrektora MGOK powołana posiłkując się przy tym wieloma wyrokami Sądów. Gdyby rzeczywiście zaistniała opisywana w apelacji Burmistrza sytuacja to wtedy nie przysługiwałoby Pani Kopeć odszkodowanie.

Tymczasem z Panią Justyną Kopeć-Stępnik - pełniącą funkcję Dyrektora MGOK oraz Biblioteki Miejskiej w Mordach - zawierane były umowy o pracę. I to w sytuacji gdy paragraf 7 ust. 1 Statutu MGOK- u wyraźnie mówił, że „*Dyrektora MGOK powołuje i odwołuje Burmistrz Miasta i Gminy Mordy*”. Zdaniem skarżącej stosowana wobec niej forma zatrudnienia „umowa o pracę” była to ewidentnym błędem urzędnika przygotowującego dokumenty.

Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w

odrębnych przepisach (art. 68 § 1 k.p.). Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy jest aktem jednostronnym, który wywiera podwójny skutek: powierza danej osobie stanowisko lub funkcję oraz nawiązuje stosunek pracy osoby powołanej z podmiotem powołującym. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w terminie określonym w powołaniu, a jeśli nie został on określony – w dniu doręczenia powołania, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (art. 682 k.p.). Pozbawienie pracownika stanowiska poprzez odwołanie może nastąpić w każdym czasie przez organ, który go powołał (art. 70 § 1 k.p.) (przyp. wł).

Powódka wykazała, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze umowy o pracę. Urząd powinien – jak argumentowała - stać na straży prawa w każdym aspekcie jego stosowania. Być może przyjęta forma zatrudnienia (umowa o pracę) wynikała z niekompetencji, nieudolności urzędnika. Jednak to nie powódka powinna być obciążana konsekwencjami niewłaściwie zastosowanych przepisów prawa. Burmistrz, jako pracodawca, może wyciągnąć konsekwencje służbowe (finansowe i dyscyplinarne) wobec swojego podwładnego, który popełnił błąd. Nie może to skutkować „odwracaniem” prawa post factum bądź tuszowaniem błędów.

Jesienią 2011 roku Sąd Okręgowy cofnął sprawę do Sądu Rejonowego nie kwestionując wyroku, ale rozszerzając listę pozwanych o M-GOK i Bibliotekę.

16 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy podczas jednej rozprawy ustalił wyrok. Stwierdzono, że w aktach osobowych powódki nie ma śladu określającego, że została powołana na stanowisko dyrektora. **Ustalono, że została z nią zawarta umowa o pracę wobec czego zasądzono na jej rzecz wypłatę odszkodowania za niewłaściwe rozwiązanie stosunku pracy w wysokości 19.011 zł łącznie z obu instytucji, przy czym w trybie natychmiastowym do wypłaty 1/3 powyższej kwoty.**

Wyrok nie podlega apelacji.