

**UCHWAŁA NR  
RADY MIEJSKIEJ W ŁODZI  
z dnia stycznia 2017 r.**

**w sprawie uznania za niezasadne wezwania Prezesa Związku Zawodowego Pracowników Którym Powierzono Stanowisko Kierownicze w Oświacie Pana Piotra Bary do usunięcia naruszenia prawa dokonanego uchwałą Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie likwidacji Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Łodzi oraz utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi i nadania statutu.**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 w związku z art. 101 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016 r. poz. 446, 1579 i 1948), Rada Miejska w Łodzi

**uchwała, co następuje:**

§ 1. Wezwanie Pana Piotra Bary Prezesa Związku Zawodowego Pracowników Którym Powierzono Stanowisko Kierownicze w Oświacie do usunięcia naruszenia prawa dokonanego uchwałą Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie likwidacji Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Łodzi oraz utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi i nadania statutu (Dz. Urz. Woj. Łódzkiego poz. 5578), uznaje się za niezasadne, z uwagi na okoliczności wskazane w uzasadnieniu stanowiącym integralną część niniejszej uchwały.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącą Rady Miejskiej w Łodzi do powiadomienia Wzywającego o podjęciu niniejszej uchwały.

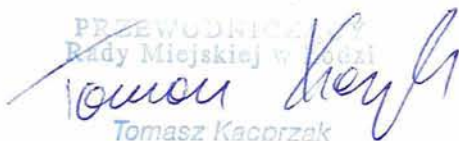
§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Prezydentowi Miasta Łodzi.

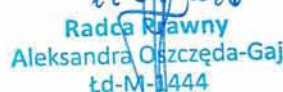
§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący  
Rady Miejskiej w Łodzi**

**Tomasz KACPRZAK**

Projektodawcą jest  
Przewodniczący  
Rady Miejskiej w Łodzi

PRZEWODNICZĄCA  
Rady Miejskiej w Łodzi  
  
Tomasz Kacprzak

11-01-2017  
Rada Prawny  
Aleksandra Oszczyda-Gaj  
Łd-M-1444  


Załącznik  
do uchwały Nr  
Rady Miejskiej w Łodzi  
z dnia        stycznia 2017 r.

## UZASADNIENIE

W wezwaniu do usunięcia naruszenia prawa z dnia 16 grudnia 2016 roku, Prezes Związku Zawodowego Pracowników Którym Powierzono Stanowisko Kierownicze w Oświacie Pan Piotr Bara wezwał Radę Miejską do usunięcia naruszenia prawa w uchwale Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie likwidacji Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Łodzi oraz utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi i nadania statutu.

W wezwaniu Wzywający zarzuca sprzeczność przepisów uchwały Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie likwidacji Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Łodzi oraz utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi i nadania statutu z przepisami wielu ustaw, w szczególności ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255), ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1870, 1948, 1984 i 2260).

### **Wezwanie jest niezasadnie z przyczyn wskazanych poniżej.**

Odnosząc się do zarzutów wskazanych w wezwaniu do usunięcia naruszenia prawa, należy wskazać, że zakres zadań Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi został enumeratywnie wyliczony w § 2 ust. 1 Statutu Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi stanowiącego załącznik do uchwały Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie likwidacji Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Łodzi oraz utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi i nadania statutu.

Z zakresu wspólnej obsługi wyłączono kompetencje kierowników jednostek obsługiwanych do dysponowania środkami publicznymi, zaciągania zobowiązań, jak również sporządzania i zatwierdzania planu finansowego, przeniesień wydatków w tym planie, polityki kadrowo-płacowej oraz szkoleń, co zostało wyrażone w § 2 ust. 2 Statutu. Powyższy przepis wynika z postanowień art. 10c ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, w którym ustawodawca postanowił o wyłączeniu z zakresu wspólnej obsługi pewnych kategorii kompetencji kierowników jednostek zaliczanych do sektora finansów publicznych tj. dysponowanie środkami publicznymi, zaciąganie zobowiązań, jak również kompetencji w zakresie sporządzania i zatwierdzania planu finansowego oraz przeniesień wydatków w tym planie. Uprawnienia te są podstawą odpowiedzialności za całokształt gospodarki finansowej i w związku z tym nie mogą być przekazane innemu podmiotowi np. kierownikowi jednostki zapewniającej wspólną obsługę.

Odnosząc się do zarzutu ograniczenia funkcji kontrolnych kierowników, podkreślamy, że zgodnie z art. 53 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych kierownik jednostki sektora finansów publicznych odpowiada za całość gospodarki finansowej tej jednostki, jednakże z zastrzeżeniem ust. 5 powołanego artykułu. Ustawodawca w tymże przepisie postanowił bowiem, iż kierownik jednostki obsługującej jest odpowiedzialny za gospodarkę finansową, rachunkowość oraz sprawozdawczość jednostki obsługiwanej lecz

tylko w zakresie określonym przez radę gminy w uchwale, pozostawiając tym samym organom stanowiącym samorządu terytorialnego, czyli radom gmin, decyzję w zakresie przyznania kompetencji jednostce obsługującej. Dodatkowo zdaniem organu prowadzącego, a wbrew odmiennemu stanowisku Wzywającego, funkcje kontrolne kierowników jednostek nie zostały ograniczone, ponieważ ustawodawca w art. 10b ust. 4 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym przyznał zarówno jednostce obsługującej jak i obsługiwanej prawo do wzajemnego żądania informacji i wglądu w dokumentację w zakresie działalności będącej przedmiotem wspólnej obsługi, co powinno dodatkowo wzmocnić funkcję kontrolną.

Ze względu na to, że utworzenie Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi ma służyć ujednoczeniu, zintegrowaniu oraz poprawie jakości świadczonych usług, trudno zgodzić się z zarzutem naruszenia art. 69 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Postanowienia art. 69 ust. 1 pkt 3 stanowią, że obowiązkiem kierownika jednostki jest zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej oraz efektywnej kontroli zarządczej, zaś ustawową definicję kontroli zarządczej stanowi art. 68 ww. ustawy, zgodnie z którym kontrolą zarządczą jest ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Wykładnia językowa tego przepisu wskazuje, że o kontroli zarządczej można mówić w odniesieniu do ogółu podjętych działań, których w kontekście utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi z dniem 1 stycznia 2017 roku z oczywistych względów nie można obecnie poddać ocenie. Jednakże przyjęta przez Radę Miejską w Łodzi uchwała Nr XXXVIII/1012/16 z dnia 7 grudnia 2016 roku w sprawie likwidacji Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół w Łodzi oraz utworzenia Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi i nadania statutu tworzy warunki do przestrzegania celów kontroli zarządczej, wymienionych w katalogu otwartym w ust. 2 powołanego przepisu.

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia przepisów prawa pracy. Zgodnie bowiem z § 6 ust.1 uchwały Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r., główni księgowi jednostek obsługiwanych, wymienieni w załącznikach Nr 3-7 do ww. uchwały stają się pracownikami Centrum w trybie art. 23<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy w terminach wejścia w życie uchwały wskazanych w § 9. Ustawodawca w art. 23<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy stanowi, że w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Zgodnie z poglądem judykatury przejście w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, więc nie zależy od jakichkolwiek czynności stron. Nie jest również możliwe wyłączenie działania tego przepisu wskutek czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. I PKN 508/99, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., sygn. akt II PK 91/10). Jednakże, w sytuacji gdy pracownicy sprzeciwiają się przejściu do nowego pracodawcy, mogą skorzystać z uprawnienia przewidzianego w § 4, a mianowicie w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Ponadto, istotna gwarancja została zawarta w art. 23<sup>1</sup> § 6 Kodeksu pracy, stanowiącego że przejście zakładu na innego pracodawcę nie może stanowić uzasadnienia wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy.

Z uwagi na fakt, iż transfer opisany w art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy nie jest tożsamy z nawiązaniem nowego stosunku pracy, uzasadnienia nie znajduje także wskazanie Wzywającego na naruszenie art. 11 Kodeksu pracy, wyrażającego zasadę swobody nawiązania i kształtowania stosunku pracy. Co więcej, jak już wyżej podano, ustawodawca

przewidział w art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Nie został również naruszony art. 11<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stanowiący o obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku (sygn. akt I PKN 537/00) sporne jest istnienie jako odrębnego dobra osobistego w pojęciu art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2016 r. poz. 380, 585, 1579 i 2255) godności pracowniczej. Należy jednak przyjąć, iż istnieją podstawy, żeby takie dobro osobiste wyróżniać (podstawą w tym zakresie jest ww. art. 11<sup>1</sup> kodeksu pracy). W tym miejscu trzeba rozważyć co się składa na to dobro. Z pewnością jego elementem nie jest miejsce pracy, czy też prawo do zachowania miejsca pracy, ponieważ w warunkach gospodarki rynkowej jego ochrona została znacznie ograniczona. Co więcej przyjmując, iż pracownik w pewnym zakresie korzysta z ochrony miejsca pracy, to ochrona ta ma charakter majątkowy, polegający na możliwości uzyskania dochodu z pracy w związku z pozostawaniem w stosunku pracy, dlatego też pozostaje poza zakresem pojęcia dobra osobistego.

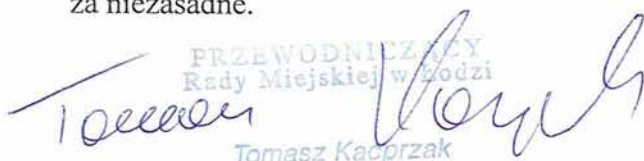
Trudno doszukiwać się także naruszenia art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy, który stanowi, że „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.”, ponieważ żadne z postanowień uchwały Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. oraz stanowiącego załącznik do tej uchwały Statutu Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi nie narusza tej normy. Warto jednak zauważyć, iż zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonego w orzeczeniu z dnia 5 października 2007 roku (sygn. akt II PK 14/07) przepis ten stosuje się w przypadku jednakowego pełnienia przez pracowników takich samych obowiązków. Ustawodawca dopuścił zatem możliwość różnicowania praw pracowników, którzy pełnią inne obowiązki, albo pełniąc tożsame obowiązki - wypełniają je niejednakowo. Tym samym, zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw oraz obowiązków pracowniczych. W przepisie art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy pracodawca założył bowiem różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności, które mogą wynikać z ich cech osobistych czy różnic w wykonywaniu pracy.

W uchwale Nr XXXVIII/1012/16 Rady Miejskiej w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r. i stanowiącego załącznik do tej uchwały Statutu Centrum Usług Wspólnych Oświaty w Łodzi nie ma przepisów, które mogłyby stanowić podstawę do dyskryminacji pracowników. Podkreślić należy, że sam ustawodawca zapewnił w akcie wyższej rangi, czyli w Kodeksie pracy ochronę w tym zakresie. Zgodnie z art.18 ww. ustawy postanowienia umów o pracę i innych aktów, będących podstawą stosunku pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy jak również nie mogą naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w przeciwnym razie są one z mocy prawa nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Podnoszony przez Wzywającego zarzut dotyczący nierównego traktowania jednostek oświatowych nie znajduje uzasadnienia. Wszystkie wnioski złożone w Wydziale Edukacji w Departamencie Spraw Społecznych Urzędu Miasta Łodzi były wnikliwie analizowane. Podkreślić należy, że w znacznej większości podnoszono w nich takie same argumenty, które nie odnosiły się wprost do sytuacji jednostki wnioskującej.

W związku z powyższym, należy przyjąć, iż kwestionowana przez Wzywającego uchwała została podjęta przez Radę Miejską w Łodzi zgodnie z prawem.

Z uwagi na wyżej przytoczone argumenty Rada Miejska w Łodzi uznała wezwanie za niezasadne.

  
PRZEWODNICZĄCY  
Rady Miejskiej w Łodzi  
Tomasz Kacprzak