

**UCHWAŁA NR IX/61/2015**  
**RADY POWIATU RAWSKIEGO W RAWIE MAZOWIECKIEJ**

z dnia 28 sierpnia 2015 r.

**w sprawie rozwiązania stosunku pracy z radną powiatu rawskiego**

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U z 2013 roku poz.595, poz.645, z 2014r. poz.379, poz.1072)), Rada Powiatu Rawskiego w Rawie Mazowieckiej uchwala, co następuje:

**§ 1.** Odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnej Teresy Pietrzak nawiązanego z pracodawcą Rawskie TBS sp. z o.o. w Rawie Mazowieckiej z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

**§ 2.** Zobowiązuje się Przewodniczącą Rady Powiatu do niezwłocznego przesłania niniejszej uchwały Pracodawcy oraz doręczenia jej zainteresowanej radnej Pani Teresie Pietrzak.

**§ 3.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady Powiatu  
Rawskiego

**Maria Charązka**

## UZASADNIENIE

Pismem z dnia 8 czerwca 2015 roku, które wpłynęło do Rady Powiatu Rawskiego w dniu 9 czerwca 2015 roku pracodawca - Rawskie TBS sp. z o.o. wystąpił o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownicą, będącą jednocześnie radną powiatu rawskiego, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co wyraźnie wskazuje na podstawę rozwiązania stosunku pracy określoną w art 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

We wniosku pracodawca wskazał okoliczności, które stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy oraz wskazuje, iż wiedzą o tych okolicznościach podjął w dniu 8 maja 2015 r po posiedzeniu rady nadzorczej spółki. Od dnia powzięcia wiadomości o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę do dnia złożenia wniosku do Rady Powiatu Rawskiego upłynął 1 miesięczny okres dający pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie, bowiem z § 2 art. 52 Kodeksu pracy rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu nie może nastąpić po upływie miesiąca od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Upływ okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy jest wystarczającą podstawą do odmowy udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy tzw. dyscyplinarnym – bez wypowiedzenia.