



data wpływu 2024-08-07

DKP.110.9.2024

Warszawa, 05.08.2024r.

le. XVII. UOR. 0006 35.24.121  
sejwa

WICEPRZEWODNICZĄCY RADY  
DZIELNICY WŁOCHY M. ST. WARSZAWY

Mariusz Czaplak 08.08.24

Rada Dzielnicy Włochy m. st. Warszawy  
Al. Krakowska 257  
02-133 Warszawa

### Wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy

Działając na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym z dnia 8 marca 1990r. (t.j. Dz.U. z 2024r. poz. 609 ze zm.) w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy z dnia 15 marca 2002r. (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 1817), zwracam się do Rady Dzielnicy Włochy m.st. Warszawy o umieszczenie w porządku obrad najbliższej Rady uchwały w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Dzielnicy Włochy m.st. Warszawy, Panem Radosławem Sosnowskim będącym jednocześnie pracownikiem Filmoteki Narodowej – Instytutu Audiowizualnego (dalej: FINA) oraz wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego.

### Uzasadnienie:

Radny Pan Radosław Sosnowski jest zatrudniony w FINA na stanowisku Kierownika Działu Administracyjnego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Podstawą rozwiązania stosunku pracy jest art. 52 § 1 pkt.1 Kodeksu pracy stwierdzający, że Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pan Radosław Sosnowski dopuścił się takiego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie dbał o dobro zakładu pracy, nie zachował lojalności wobec Pracodawcy i nie przestrzegał regulaminu pracy. Doprowadził do tego następującymi zachowaniami: Pan Radosław Sosnowski przebywając w okresie od 04.07.2024r. do 16.08.2024r. na zwolnieniu lekarskim korzystał z niego w sposób nieprawidłowy i naruszył cel zwolnienia lekarskiego, gdyż dwukrotnie tj. najpierw w dniu 08.07.2024r., a następnie w dniu 22.07.2024r. przyszedł do pracy. Najpierw w dniu 08.07.2024r. w okolicach południa przybył do pracy w towarzystwie obcej kobiety (niebędącej pracownikiem FINA). Wprowadził tę osobę do pokoju, w którym zwykle świadczy pracę. Widzieli go inni pracownicy, którzy wiedzieli, że Pan Radosław Sosnowski w tym dniu przebywa na zwolnieniu lekarskim i nie powinno być go w pracy. Została mu wówczas zwrócona uwaga przez pracownika Działu Kadr i Płac, iż ma natychmiast opuścić miejsce pracy, gdyż nie może świadczyć pracy, ani przebywać w miejscu pracy podczas zwolnienia lekarskiego. Wychodząc zabrał ze swojego gabinetu bez zgody i wiedzy Pracodawcy jakieś torby z rzeczami. Pomimo wyraźnego zwrócenia mu uwagi, że nie może przebywać w miejscu pracy na zwolnieniu lekarskim (podobne pouczenie, zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tj. Dz.U. z 2023r. poz. 2780, uzyskał też wcześniej, gdyż w zwyczaju Pracodawcy jest, że po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego informuje pracownika o treści tego przepisu) Pan Radosław Sosnowski ponownie stanął w pracy przebywając na zwolnieniu lekarskim – tym razem w dniu 22.07.2024r. po godzinie 16:00 w towarzystwie obcego mężczyzny (niebędącego pracownikiem FINA). Wtedy również wyniósł bez zgody i wiedzy Pracodawcy z pokoju, w którym pracuje, torbę z rzeczami. Takie zachowanie należy ocenić jako wyjątkowo naganne, gdyż nie było to jednorazowe zachowanie lecz mające charakter powtarzalny, a pracownik dwukrotnie przed ponownym przyjściem do pracy (drugim) był pouczone o tym, że nie może stawiać się w pracy podczas trwania zwolnienia lekarskiego. Pracownik przebywając na zwolnieniu lekarskim ma podejmować tylko takie aktywności, które poprawią jego zdrowie. Powinien powstrzymać się od takich aktywności, które nie są konieczne, a do takich na pewno należy przychodzenie do

pracy i wynoszenie z niej rzeczy. Takie zachowanie godzi w obowiązek zachowania lojalności wobec Pracodawcy. To Pracodawca ponosi koszty związane z wynagrodzeniem chorobowym Pana Radosława Sosnowskiego (pierwsze 33 dni choroby) i jest to dla Pracodawcy oczywiste, że pracownik ma prawo chorować. Jednocześnie pracownik dbając o dobro zakładu pracy i zachowując się lojalnie wobec Pracodawcy powinien zachowywać się zgodnie z wystawionym zwolnieniem lekarskim, przestrzegać zaleceń co do rekonwalescencji i postępować wobec Pracodawcy odpowiedzialnie i zgodnie z prawem. W przeciwnym razie jego zachowanie polegające na niewykorzystaniu zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem, może prowadzić do przedłużenia zwolnienia wskutek nieodzyskania pełni sił i zdrowia we wskazanym w zaświadczeniu lekarskim terminie, co będzie ze szkodą dla Pracodawcy, gdyż będzie on ponosił dalsze koszty związane z nieobecnością pracownika w pracy. Wobec powyższych zachowań należy uznać, że było to ciężkie naruszenie obowiązków z rażącym niedbalstwem.

Ponadto zgodnie z § 7 Regulaminu pracy pracownik ma obowiązek zapoznać się i przestrzegać wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w FINA, takich jak zarządzenia dyrektora, instrukcje, regulaminy, wytyczne i procedury, których znajomość jest niezbędna na zajmowanym stanowisku pracy. Każdy pracownik FINA musi również przestrzegać poufności informacji, przepisów związanych z ochroną danych osobowych i przetwarzaniem danych w sposób zgodny z zasadami RODO i ochroną informacji niejawnych. Jednocześnie zgodnie z § 8 Regulaminu pracy rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest w szczególności zawinione narażenie Pracodawcy działaniem lub zaniechaniem działania na szkodę. Do takiej szkody może doprowadzić nie tylko opisane wyżej zachowanie związane z niewłaściwym korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego, ale również poniżej opisane zachowania.

W FINA obowiązuje Zarządzenie Dyrektora w sprawie zasad przyjmowania gości w obiektach FINA. Pan Radosław Sosnowski ma obowiązek znać to zarządzenie i przestrzegać go, w sposób szczególny z tytułu zajmowanego stanowiska Kierownika Działu Administracyjnego. Zgodnie z pkt. 11 zakresu jego obowiązków stanowiskowych ma on organizować we współpracy z Działem bezpieczeństwa i zarządzania ryzykiem (aktualnie: Działem bezpieczeństwa) pracę pracowników służby ochrony w sposób zapewniający właściwy dozór majątku i obiektów FINA. Tymczasem Pan Radosław Sosnowski wprowadził do budynku FINA (w tym do pokoju pracowników) osoby obce (gości) bez zachowania zasad określonych w przepisach wewnętrznych FINA oraz z narażeniem naruszenia przepisów RODO. Takim zachowaniem sprowadził na Pracodawcę ryzyko odpowiedzialności z tytułu naruszenia danych osobowych gości oraz ryzyko utraty lub ujawnienia danych poufnych lub danych osobowych innych osób, gdyż wprowadził wskazane osoby do pokoju, w którym przebywają pracownicy i w którym mogą znajdować się różne dokumenty i dane, w tym osobowe. Wprowadzenie tych osób w godzinach pracy FINA, mogło doprowadzić do tego, że dane osobowe i dokumenty mogły łatwo znaleźć się w posiadaniu osób nieuprawnionych, zwłaszcza że Pan Radosław Sosnowski podczas pobytu w budynku FINA, zabrał z pokoju torby, których zawartość jest nieznana Pracodawcy. Takie zachowanie może skutkować dla FINA szkodą w postaci roszczeń i kar z tytułu naruszenia danych osobowych osób fizycznych lub ujawnieniem informacji poufnych.

Należy stwierdzić, że zachowanie Pana Radosława Sosnowskiego jest naganne również z tego powodu, że jako osoba zajmująca stanowisko kierownicze, powinien szczególnie przestrzegać przepisów obowiązujących w FINA i dawać dobry przykład podległym pracownikom. Zachowanie Pana Radosława Sosnowskiego, pokazujące lekceważący stosunek wobec Pracodawcy, musi spotkać się ze zdecydowanym stanowiskiem Pracodawcy. Pracodawca musi przeciwdziałać nadużyciom w miejscu pracy.

Wobec powyższego wnoszę o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Panem Radosławem Sosnowskim zgodnie z wnioskiem.



Tomasz Kolankiewicz  
DYREKTOR  
Filmoteki Narodowej  
- Instytut Audiowizualny