

UCHWAŁA NR VI/83/11
Rady Miasta Szczecin
z dnia 28 marca 2011 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Markiem Duklanowskim

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm. z 2002 r. Nr 23, poz. 220; Nr 62, poz. 558; Nr 113, poz. 984; Nr 153, poz. 1271; Nr 214, poz. 1806; z 2003 r. Nr 80, poz. 717; Nr 162, poz. 1568; z 2004 r. Nr 102, poz. 1055; Nr 116, poz. 1203; z 2005 r. Nr 172, poz. 1441; Nr 175, poz. 1457; z 2006 r. Nr 17, poz. 128; Nr 181, poz. 1337; z 2007 r. Nr 48, poz. 327; Nr 138, poz. 974; Nr 173, poz. 1218; z 2008 r. Nr 180, poz. 1111; Nr 223, poz. 1458; z 2009 r. Nr 52, poz. 420; Nr 157, poz. 1241; z 2010 r. Nr 28 poz. 142 i 146, Nr 106 poz. 675, Nr 40 poz. 230); **Rada Miasta Szczecin uchwala, co następuje:**

§ 1. Odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę z panem Markiem Duklanowskim, radnym Rady Miasta Szczecin, pracownikiem Koelner S.A.

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 17 lutego 2011 r., które wpłynęło do Kancelarii Głównej Urzędu Miasta Szczecin w dniu 25 lutego 2011 r., Prezes Zarządu Koelner S.A. z siedzibą we Wrocławiu, zwrócił się do Rady Miasta Szczecin z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z pracownikiem tej spółki, panem Markiem Duklanowskim, umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu wniosku pracodawca podał, co następuje:

1. Pan Marek Duklanowski jest zatrudniony w Koelner S.A. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2011 r. na stanowisku kierownika oddziału Koelner S.A. w punkcie sprzedaży w Szczecinie.
2. Pracodawca zamierza niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę z panem M. Duklanowskim za dwutygodniowym wypowiedzeniem.
3. Przyczynami, uzasadniającymi w ocenie pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z tym pracownikiem jest niewłaściwe i nierzetelne wywiązywanie się przez pracownika z jego obowiązków, a w szczególności:
 - „1) Spadek rentowności oddziału, którego kierownikiem jest pan M. Duklanowski, o 613.000,00 zł, tj. o 36 %.
 - 2) Doprowadzenie do popsucia atmosfery w prowadzonym oddziale.
 - 3) Doprowadzenie do rozpadu zespołu handlowego (odeszło lub zostało zwolnionych 4 przedstawicieli handlowych).
 - 4) Narażenie pracodawcy na straty poprzez zbyt późne wręczenie wypowiedzenia za zajmowany lokal.
 - 5) Brak solidności w wykonywaniu obowiązków służbowych – złe przygotowanie dokumentacji księgowych, ciągłe opóźnienia w zadanych zadaniach, np. planowanie sprzedaży 2011.

- 6) Nie przygotowanie zadań kwartalnych dla przedstawicieli handlowych na IV kwartał 2010.
 - 7) Brak wykonania planów sprzedaży.
 - 8) Spadek sprzedaży w porównaniu do roku poprzedniego:
 - a) w poszczególnych miesiącach od -5,2 % do - 37,6 %,
 - b) rok 2010 do roku 2009 o -19,6 %.
 - 9) Brak podstawowych kompetencji w sprzedaży takich jak znajomość oferty mimo rocznego stażu pracy.
 - 10) Brak zaangażowania, spóźnienia do pracy, zbyt słaba współpraca z przedstawicielami handlowymi.”
4. Powyższe przyczyny doprowadziły do utraty zaufania pracodawcy do pracownika, wobec czego pracodawca zamierza rozwiązać niezwłocznie umowę o pracę z panem Markiem Duklanowskim za dwutygodniowym wypowiedzeniem.
 5. Pracodawca oświadczył, że przyczyną zwolnienia nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W piśmie z dnia 7 marca 2011 r. pan Marek Duklanowski odniósł się do wniosku pracodawcy o wyrażenie zgody przez Radę Miasta Szczecin na rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W ocenie pana Marka Duklanowskiego jedynym powodem zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę jest fakt, że został radnym Rady Miasta. Wyjaśnienie radnego Marka Duklanowskiego brzmi następująco:

„Wyjaśnienie

O uzyskaniu mandatu radnego Gminy Szczecin poinformowałem Pracodawcę bezpośrednio po wyborze, po ślubowaniu przesłałem stosowny dokument do działu kadr. Od momentu wyboru ze strony mojego bezpośredniego przełożonego pojawiały się zapytania, kiedy wreszcie złożę wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ w jego przekonaniu łączenie mandatu radnego z zajmowaną funkcją w firmie jest nie do pogodzenia.

12 stycznia 2011 roku otrzymałem wypowiedzenie umowy o pracę w swojej firmie. Mimo kolejnego przypomnienia, że jestem radnym i informacji, że mój stosunek pracy jest ustawowo chroniony, wypowiedzenie wręczono informując, żebym nie próbował „zasłaniać się immunitetem”. Poinformowałem o możliwości skierowania sprawy do sądu, jednocześnie przekazałem swoim przełożonym informację, że wierzę w pozytywne zakończenie sprawy i przywrócenie do pracy. W tym czasie nie skorzystałem z propozycji zwolnienia mnie z obowiązku świadczenia pracy jednocześnie pracując w normalnym trybie. Przywrócony do pracy (przez cofnięcie wypowiedzenia) zostałem ostatniego dnia wypowiedzenia w godzinach późno popołudniowych. Cofnięcie miało miejsce dopiero po oficjalnym potwierdzeniu złożenia sprawy w sądzie pracy, a wcześniejsze, wpływające ode mnie, próby ugodowego załatwienia sprawy każdorazowo kończyły się fiaskiem. Gdy odesłałem mailem skan podpisanego przeze mnie druku cofnięcia wypowiedzenia, przełożony napisał w sms: „Dziękuję. Witam w drużynie.” Było to dla mnie wyrazem chęci dalszej współpracy bez względu na pełnioną przeze mnie funkcję publiczną.

W dniach 15-16 lutego uczestniczyłem w cyklicznym spotkaniu ASM (Area Sales Manager) we Wrocławiu. Według estymacji wyniku sprzedażowego na koniec lutego jako Oddział mieliśmy kilkunastoprocentową przewagę nad następnym Oddziałem i jako jedyni przekraczaliśmy poziom 100% estymowanego wykonania. Moje podejście do pracy i działalności podjęte w lutym były chwalone i stawiane za wzór dla kolegów z innych

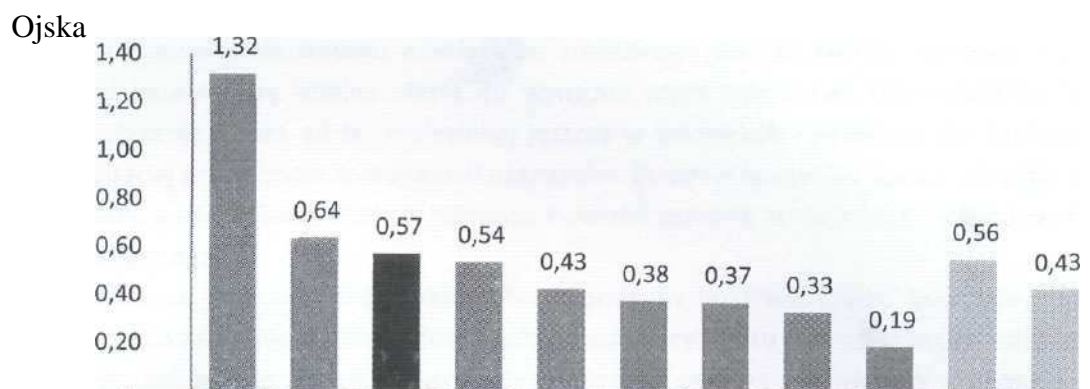
Oddziałów. Nie przeszkodziło to jednak Pracodawcy przygotować wniosku o udzielenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym już następnego dnia. Do tej pory Pracodawca nie poinformował mnie w żaden sposób, bezpośredni czy pośredni, o swoim zamiarze. W rozmowach ze swoim przełożonym w sposób jednoznaczny jestem traktowany jako współpracownik, do którego nie utracono zaufania (obecnie jestem na etapie negocjacji z moim przełożonym zmiany warunków handlowych dla jednego z dużych klientów, przygotowuję się do kolejnego spotkania ASM w Warszawie). Dlatego wielkim zaskoczeniem była dla mnie informacja, jaką przekazał mi Przewodniczący Rady Miasta Szczecin Pan Jan Stopyra o powyższym wniosku Pracodawcy. Absolutnie nie spodziewałem się takiego obrotu sprawy. Argumentacja przedstawiona we wniosku jest nieprawdziwa i w wysokim stopniu krzywdząca dla mnie. Poniżej ustosunkuję się do kilku przedstawionych przez Pracodawcę stwierdzeń.

W ciągu 2010 roku Firma podjęła szereg działań mających poprawić jej efektywność. W ich efekcie (pomijając ocenę sensowności tych kroków) mój zespół zmniejszył się z siedmiu osób do trzech, przy czym w składzie 3-osobowym pracuję od września 2010 roku, a wcześniejsze zmniejszenie zespołu odbywało się sukcesywnie od początku mojej pracy w KOELNER S.A. W całej sieci sprzedaży krajowej spadek ten był relatywnie niższy - z poziomu około 170 osób do około 100 osób. Nie jest w ogóle prawdą, abym to ja doprowadził do tego stanu, wręcz przeciwnie, wielokrotnie informowałem przełożonego, że brakuje mi pracowników do obsługi dotychczasowych klientów. Pożądana i optymalna ilość pracowników to pięć osób - dzisiaj 3 pracowników przez pięć dni w tygodniu przepracowuje 15 „dniówek”. W oddziale zaś zachodzi konieczność prowadzenia współpracy z klientami na poziomie co najmniej 18 „dniówek”, zatem do części klientów obecnie moi pracownicy docierają dwa razy rzadziej niż jest to zwyczajnie przyjęte - co dwa tygodnie. Nie jest to dobre, ponieważ przyjęty przez nas wcześniej i w dalszym ciągu przez konkurencję standard, to jedna wizyta co tydzień. Brak dotarcia do klienta to niższa sprzedaż. Dodatkowo obecnie nie mam przedstawiciela w kanale inwestycyjnym. To comiesięczna strata około 50-70 tys. obrotu lub nawet więcej. Według przełożonych jakiegokolwiek zatrudnienia będą możliwe od drugiego półrocza 2011 roku.

1. Nie jest również prawdą, że doprowadziłem do popsucia atmosfery w zespole. Atmosfera w zespole jest co najmniej poprawna, a moi pracownicy wiedzą, że jestem w stosunku do nich lojalny, sprawiedliwy i wielokrotnie biorę na siebie pewne niepokoje, które towarzyszą współpracy klientów z Firmą. Jednym słowem, mogą na mnie liczyć.
2. Zmniejszenie liczby pracowników siłą rzeczy rzutowało na spadek wielkości sprzedaży - co jest uzasadnieniem dla tabeli załączonej przez pracodawcę w punkcie 8. Dodatkowo należy zauważyć, że słaby wynik grudnia w porównaniu wynika z wyjątkowego grudnia 2010 (w 2009 8 dni ze śniegiem wobec 29 w roku 2010, średnia temperatura grudnia 2009: 0 st. C, 2010: -5 st. C). W branży budowlanej pogoda jest czynnikiem absolutnie determinującym poziom sprzedaży.
3. Pracodawca zarzuca mi spadek rentowności o 613 tys. złotych, co miałyby stanowić spadek o 36%. Porównując rok 2010 od lutego do grudnia (czyli w okresie mojego zatrudnienia w KOELNER S.A.) z analogicznym okresem roku 2009 rentowność zmniejszyła się

kwotowo o 288.398 złotych, co stanowiło spadek o 13,33%. W analogicznym porównaniu dla lat 2008-2009 spadek rentowności wynosi ponad 1,67 mln złotych, a procentowo 43,5%! Spadek rentowności nie jest naturalnie zjawiskiem dobrym, jednak uwarunkowanym w dużej mierze przez spadek sprzedaży. Warto przy tym zauważyć, że przyjęta stopa zwrotu w roku 2010 wyniosła 39%, gdy rok wcześniej 35,6%, czyli od momentu przejścia przeze mnie Oddziału poprawiła się efektywność wykorzystywanych zasobów.

4. Brak wykonania planów sprzedaży. Plany sprzedaży miałem nałożone dopiero od IV kwartału 2010 roku. Spośród wszystkich Oddziałów wykonały go w tym czasie jedynie dwa, a mój Oddział znalazł się na miejscu szóstym na osiem Oddziałów. Argument zatem dotyczyć powinien większej ilości osób. Poniżej prezentuję wynik sprzedaży w złotych na jednego mieszkańca w mieście, gdzie znajdują się Oddziały firmy



5. Oddziały we Wrocławiu i Łodzi posiadają dodatkowo część detaliczną dla klientów. Zarówno Oddział w Łodzi, jak i Lublinie są Oddziałami prowadzonymi przez spółki zewnętrzne traktujące KOELNER S.A. jako dostawcę. Podobną specyfikę do mojego Oddziału mają Oddziały w Krakowie, Gdańsku, Warszawie, Poznaniu i na Śląsku. Z tych Oddziałów największą sprzedaż na mieszkańca odnotowuje mój Oddział. Dodatkowo zamieszczam dwa miasta o względnie podobnej ilości mieszkańców jak Szczecin i z względnie podobnym potencjałem. W obu miastach sprzedaż na mieszkańca jest niższa niż w Szczecinie.
6. Nieprzygotowane zadań kwartalnych dla przedstawicieli handlowych w IV kwartale 2010 roku.
Nieprawda, ponieważ zadania zostały przygotowane, rozliczone i w ostateczności premie dla pracowników wypłacone. W sytuacji, kiedy nie przygotowałem zadań, nie byłoby możliwości wypłaty premii dla pracowników. Premia została wypłacona w normalnym trybie.
7. Zbyt późne wręczenie umowy wypowiedzenia za zajmowany lokal. Sytuacja była w całości niezależna ode mnie. Pierwsze wypowiedzenie umowy lokalu przy ul. Dąbrowskiego (poprzednia siedziba firmy) wręczyłem w marcu 2010 roku. Oddział miał pracować bez siedziby. W ostatnim dniu kwietnia koncepcja ta uległa zmianie i korzystając z ostatniego dnia okresu wypowiedzenia, wypowiedzenie cofnięto. Przez kilka miesięcy funkcjonowała wersja Oddziału ze sklepem o roboczej nazwie „KOELNER Center”. Koncepcja, nadmienię, nigdy nie wdrożona. Ta koncepcja na początku jesieni również przepadła na rzecz niewielkiego „back-office’owego” biura. Kiedy znalazłem odpowiedni lokal przy ulicy Okrzei w Szczecinie i poinformowałem

(tym razem szczęśliwie bez wręczania wypowiedzenia za lokal) o tym wynajmujących nam lokal przy ul. Dąbrowskiego, okazało się, że jednak szukamy lokalu z witryną w uczęszczanym miejscu. W międzyczasie wynajmujący nasz lokal przy ul. Dąbrowskiego znalazł nowego kontrahenta na nasze miejsce. Sprawa dla utrzymania dobrej atmosfery zaczynała być coraz bardziej paląca.

Zaprezentowałem mojemu przełożonemu kilka lokali – przy ul. Łuczniczej, Świerczewskiej i Witkiewicza. Następnego dnia miałem mieć odpowiedź, gdzie będziemy mogli podpisać nową umowę. Jednak wtedy pojawiła się z powrotem koncepcja, że szukamy jednak czegoś bez witryny sklepowej i niekoniecznie z wejściem z ulicy. Gdy pojawiła się oferta (nie najlepsza, ale relatywnie dobra cenowo), podjąłem zamiar wręczania wypowiedzenia wynajmującemu lokal przy ul. Dąbrowskiego. Nie dało się tego zrobić przez kilka dni (nie posiadaliśmy telefonu do wynajmującego, a kontaktowaliśmy się z nim każdorazowo przez jego sklep. Wynajmujący jest od dziesięciu lat naszym klientem, a ten sposób kontaktowania się z nim do tej pory nie budził zastrzeżeń i był skuteczny), po czym 1 grudnia składając wypowiedzenie umowy o dzierżawę lokalu przy ul. Dąbrowskiego otrzymałem informację, że celowo unikano kontaktu, ponieważ nasz wynajmujący poprzedniego kontrahenta przez naszą opieszałość stracił. Skutkiem czego potrzebował dodatkowego miesiąca na znalezienie nowego klienta. Na początku stycznia 2011 roku pojawiła się kolejna oferta do wynajmu przez nas. Z niej skorzystaliśmy. Co więcej, jest dwukrotnie tańsza od tej znalezionej jeszcze w listopadzie i podobnie dwukrotnie tańsza od tej zapisanej przeze mnie w preliminarzu kosztów. Zatem w konsekwencji firma będzie ponosiła niższe koszty, a początkowa strata w miesiącu kwietniu zostanie już spłacona i powodować będzie dalsze oszczędności.

8. Spóźnienia do pracy. Brak jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia powyższego. Na podstawie umowy o pracę nie mam regulowanych godzin pracy. Czasu nie rozliczam w godzinach „od... do...”, jednocześnie nie oczekuję wypłaty nadgodzin za czas poświęcany na pracę w godzinach wieczornych czy nawet późno popołudniowych, kiedy jestem w trasie.
9. Brak solidności. Wykazany przez Pracodawcę przykład wynikał z planowania przeze mnie pierwszy raz kosztów i sprzedaży na rok przyszły. Oto zaplanowałem koszty, jednak nie wypełniłem arkusza związanego z planowanym poziomem sprzedaży. Gdy przełożony poinformował mnie o pomyłce, rychło ją uzupełniłem. Nie sądziłem, że może to być jakimkolwiek problemem i o tym również zostałem poinformowany.
10. Zła współpraca z zespołem handlowców, brak podstawowych kompetencji w sprzedaży takich jak znajomość oferty. Oferta KOELNER S.A. to kilka tysięcy różnych indeksów. Nie znam ich na pamięć, podobnie jak moi pracownicy, jednak zarówno im, jak i mnie nie jest to potrzebne. Zarządzanie sprzedażą to ponadto inna rzecz niż sama sprzedaż. W tej kwestii nie mam sobie nic do zarzucenia, wręcz przeciwnie, mój Oddział jest dzisiaj z pewnością najbardziej „poukładanym” oddziałem w kraju. Gdy przyszedłem do Firmy przykładowo Kołobrzeg był obsługiwany przez pięciu handlowców, dzisiaj pracuje tam jeden pracownik obsługujący wszystkich klientów.

W Nowogardzie miałem trzech pracowników, dzisiaj mam jednego. Przykłady można mnożyć. Dwa pierwsze tygodnie pracy poświęciłem na zmiany obszarów działania. Pozostałe oddziały robiły to pół roku później. Dużą wagę poświęciłem również ułożeniu godzin pracy mojego zespołu. Stan zastany to wyjazdy handlowców ok. godz. 10-11 w teren. Wcześniejszy czas spędzali w biurze nie pożytkując go efektywnie. Obecnie w

biurze spotykamy się przeciętnie raz na dwa tygodnie na ok. godzinę czasu. W kilkumiesięcznym okresie przejściowym w biurze spotykaliśmy się dwa razy w tygodniu po dwie godziny. Ponadto Oddziały bardzo często, mimo faktycznych braków magazynów, przechowują część towaru niejako „pod ręką”. W efekcie jest to towar nierotujący stanowiący jedynie koszt. Magazyn, który zastałem to początkowo niemal 100 tys. złotych!

Obecnie wartość magazynu szczecińskiego to niecałe 2 tys. złotych, przy średniej oddziałowej na poziomie ponad 50 tys. złotych. To jedynie część rozwiązań, które przyjąłem dla podniesienia efektywności.

W świetle powyższego uważam, że jedyną przyczyną, dla której dzisiaj próbuje się ze mną rozwiązać umowę o pracę, to piastowany przeze mnie mandat radnego w Gminie Szczecin. Jednocześnie ufam, że będę mógł udzielić dodatkowych szczegółowych wyjaśnień w możliwym czasie.”

Przepis art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym stanowi: „Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.”

Analizując podane we wniosku prezesa spółki Koelner argumenty, przemawiające w ocenie wnioskodawcy za koniecznością rozwiązania umowy o pracę z radnym Markiem Duklanowskim, Rada stwierdza, że argumenty te są gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami. Obszerne wyjaśnienia złożone przez pana Marka Duklanowskiego prowadzą do wniosku, że w tych okolicznościach brak podstaw do uznania, że to pan Marek Duklanowski swoim niewłaściwym wykonywaniem obowiązków pracowniczych spowodował zmniejszenie się obrotów oddziału spółki w Szczecinie.

Skoro nie tylko w Szczecinie Firma zanotowała spadek obrotów, to uzasadnione jest przekonanie, że to fakt uzyskania mandatu radnego stał się prawdziwą przyczyną zamiaru rozwiązania umowy o pracę z panem Markiem Duklanowskim.

W tych okolicznościach Rada Miasta Szczecin nie znajduje podstaw do wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Markiem Duklanowskim.

Przewodniczący Rady Miasta Szczecin

Jan Stopyra