

UCHWAŁA NR XXXIII/178/22
RADY GMINY KOBYLIN-BORZYMY

z dnia 22 czerwca 2022 r.

w sprawie wyrażenia zgody na wypowiedzenie ustawowe warunków umowy o pracę w kwestii stanowiska pracy radnej

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 559) Rada Gminy Kobylin-Borzymy uchwała, co następuje:

§ 1. Po rozpatrzeniu wniosku Spółdzielni Mleczarskiej "MLEKPOL" w Grajewie Zakład Produkcji Mleczarskiej w Zambrowie, wyraża się zgodę na wypowiedzenie warunków umowy o pracę w kwestii stanowiska pracy z koordynatora ds. zarządzania jakością na stanowisko samodzielnego referenta ds. jakości SM "MLEKPOL" O/ZPM w Zambrowie - radnej Zorinie Lili Dańkowskiej.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Gminy Kobylin-Borzymy.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady

Kazimierz Kłoskowski

UZASADNIENIE

W dniu 26.04.2022 r. do Rady Gminy Kobylin-Borzymy wpłynął wniosek Spółdzielni Mleczarskiej "MLEKPOL" w Grajewie Oddział Zakład Produkcji Mleczarskiej w Zambrowie z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie warunków umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) w kwestii stanowiska pracy z koordynatora ds. zarządzania jakością na stanowisko samodzielny referenta ds. jakości SM "MLEKPOL" O/ZPM w Zambrowie. W przedmiotowym wniosku zaznaczono również, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmiany.

Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Radzie gminy przysługuje zaś uprawnienie niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Podstawę do takiego działania stanowi art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 559 z późn. zm., dalej: u.s.g.). Celem tej regulacji jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, nie natomiast zabezpieczenie go przed utratą pracy (wyrok NSA z 7 czerwca 2018 r., II OSK 923/18, LEX nr 2557201). Natomiast rada gminy, podejmując rozstrzygnięcie "nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do "rozstania się" z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu" (wyrok NSA z 12 kwietnia 2018 r., II OSK 1396/16, LEX nr 2497134). W ocenie NSA, w razie "gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada jest zobowiązana odmówić wyrażenia zgody. Ta bezwzględna ochrona stosunkupracy radnego może mieć miejsce tylko w tym jednym przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Przy zamiarze rozwiązania z radnym stosunku pracy z innych przyczyn, tj. niezwiązanych z wykonywaniem mandatu radnego, jakiegokolwiek by one nie były, ochrona radnego ma charakter relatywny" (wyrok NSA z 12 kwietnia 2018 r., II OSK 1396/16, LEX nr 2497134). Z orzecznictwa NSA wynika, że ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona tylko w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Zatem w każdym przypadku niewyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym powinno się wykazać, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. W każdym przypadku niewyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, powinno być udowodnione, że "wykonywanie przez pracownika mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu, determinuje decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę" (wyrok NSA z 5 czerwca 2014 r., II OSK 3133/13, LEX nr 1519369).

Zagadnieniem budzącym wątpliwości jest kwestia dotycząca tego, czy ochroną, o której mowa w art. 25 ust. 2 u.s.g., objęte są również warunki pracy i płacy pracownika radnego. Powołując się na literalne brzmienie omawianego przepisu ustrojowego, należy stwierdzić, że zmiana warunków pracy i

płacy pracownika radnego nie została objęta ustawową ochroną. Omawiana norma stanowi bowiem, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. W przepisie tym ustawodawca stanowi zatem wyraźnie jedynie o ochronie stosunku pracy, a nie o warunkach pracy czy płacy. Należy jednak odnotować, że zarówno w orzecznictwie sądowym, jak i w literaturze przedmiotu powszechnie przyjmuje się, że ochrona trwałości stosunku pracy pracownika radnego rozciąga się także na warunki pracy i płacy.

Zgodnie z wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 12 czerwca 2017 r., II SA/Wa 2232/16, LEX nr 2323146, zostało przyjęte, że: "Ochrona trwałości stosunku pracy radnego zagwarantowana art. 25 ust. 2 u.s.g. obejmuje także tych radnych, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy". Podobnie uznał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie, orzekając w wyroku z dnia 23 marca 2017 r., II SA/Rz 1405/16, LEX nr 2274767, że: "Ochrona wynikająca z art. 25 ust. 2 u.s.g., nie ogranicza się do zakazu rozwiązania (w drodze wypowiedzenia lub niezwłocznie) stosunku pracy z radnym bez zgody rady gminy. Prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że zakaz (względny) obejmuje też wypowiedzenie radnemu warunków pracy i płacy. Zatem ochrona trwałości stosunku pracy radnego aktualizuje się w przypadku każdego działania pracodawcy, którego skutkiem może być ustanie stosunku pracy. Wniosek taki wynika z art. 42 §1 Kodeksu pracy, w myśl którego do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym".

Ocena przedstawionych Radzie okoliczności została dokonana przez pryzmat wszystkich, znanych jej okoliczności oraz znajduje poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego.

Mając powyższe na uwadze podjęcie uchwały przez Radę jest uzasadnione.

Przewodniczący Rady

Kazimierz Kłoskowski