



Wpłynęło
dnia

26. 03. 2024

Uchwała Nr

Ilość zał. L.p.dz. Rady Miejskiej w Opocznie

Podpis z dnia 2024 r.

Znak sprawy

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na odwołanie i rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Miejskiej w Opocznie

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 40, 572, 1463 i 1688) Rada Miejska w Opocznie uchwała co następuje:

§ 1. 1. Po rozpatrzeniu wniosku Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 28 lutego 2024 roku odmawia się Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Wsi wyrażenia zgody na odwołanie i rozwiązanie z radnym Tomaszem Koperą zatrudnionym na stanowisku Dyrektora Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Bratoszewicach stosunku pracy na podstawie powołania.

2. Uzasadnienie odmowy wyrażenia zgody i sposób rozpatrzenia wniosku, o którym mowa w ust. 1 zawiera załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącej Rady Miejskiej w Opocznie, zobowiązując ją do udzielenia odpowiedzi wnioskodawcy i przekazania mu treści uchwały wraz z uzasadnieniem.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do uchwały nr.....

Rady Miejskiej w Opocznie

Uzasadnienie

do uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na odwołanie i rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Miejskiej w Opocznie

Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi p. Czesław Siekierski pismem znak BDG.os.071.8.2024 adresowanym do Przewodniczącej Rady Miejskiej w Opocznie Anny Zięby, wystąpił z prośbą o wyrażenie zgody na odwołanie Pana Tomasza Kopy w trybie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 22 października 2004 r. o jednostkach doradztwa rolniczego (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 76) ze stanowiska Dyrektora Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Bratoszewicach. Przepis ten uprawnia ministra właściwego do spraw rozwoju wsi do powoływania i odwoływania dyrektora jednostki doradztwa rolniczego. W piśmie tym zawarto tylko stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu bez przedstawienia powodów (przyczyn) rozwiązania stosunku pracy.

Według przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym *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.*

Judykatura Sądu Najwyższego i sądów administracyjnych dotycząca wykładni art. 25 ustawy o samorządzie gminnym i tak samo brzmiącego przepisu art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym, przeszła ewolucję od stanowiska, które się sprowadzało do tego, że wyrażenie zgody przez radę gminy (radę powiatu) na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (tak w uzasadnieniu uchwały SN z 24 listopada 1992 r., sygn. akt I PZP 55/92), do stanowiska, w którym podnosi się, że jeżeli podstawą odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada gminy (rada powiatu) ma obowiązek wykazać przyczyny usprawiedliwiające odmowę i nie może ograniczać się do oceny, czy podane przez pracodawcę powody uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z radnym (wyrok NSA z 27 lipca 2017 r., sygn. Akt II OSK 1445/17 oraz wyrok NSA z 13 maja 2016 r., sygn. Akt II OSK 211/16).

Ustawodawca w zdaniu drugim przywołanego przepisu nałożył na radę gminy obowiązek odmówienia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Tym samym rada zobowiązana jest do oceny motywów rozwiązania stosunku pracy z radnym. W orzecznictwie wskazuje się na cel ochrony stosunku pracy radnego, a mianowicie, że *instytucja ochrony stosunku pracy radnego ma chronić radnego przed szykanami ze strony pracodawcy, ale nie ma spełniać funkcji swoistego immunitetu czy*

parawanu, za którym radny mógłby się skutecznie chronić, mimo ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (tak NSA w wyroku z dnia 30 lipca 2019 r., sygn. akt II OSK 1714/18).

W uzasadnieniu wyroku NSA z dnia 28 maja 2015 r., sygn. akt II OSK 890/15 Sąd stwierdził, że motyw wypracodawcy, zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym, nie tylko mogą, ale wręcz muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy jednostka samorządu terytorialnego zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku.

Skoro rada nie tylko może, ale ma obowiązek zbadania i oceny motywów rozwiązania stosunku pracy w celu wykluczenia szykanowania przez pracodawcę pracownika będącego radnym, to pracodawca we wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, nie może ograniczyć się do zdawkowej informacji o treści: „Przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie jest związana z wykonywaniem przez radnego mandatu”. Przepisy art. 25 ustawy o samorządzie gminnym nie różnicują bowiem rozwiązania stosunku pracy w zależności od jego nawiązania czy to na podstawie umowy czy powołania, a tym samym rozwiązania za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia czy odwołania. Przepisy używają określenia odnoszącego się do wszystkich podstaw nawiązania stosunku pracy mówiąc o rozwiązaniu stosunku pracy.

Rada ma pełną świadomość braku obowiązku wskazywania przy odwołaniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (art. 69 pkt 1 Kodeksu pracy), ale regulacja ta stosowana jest w ramach postępowań toczonych na podstawie przepisów Kodeksu pracy, w przypadku sporów o bezprawność odwołania (rozwiązania stosunku pracy czy odwołania) i nie ma zastosowania w przypadku postępowania na podstawie przepisów art. 25 ustawy o samorządzie gminnym. Wnioskodawca powinien w swoim wniosku wykazać, a więc uzasadnić, że przyczyną odwołania (przyczyną rozwiązania stosunku pracy) nie jest zdarzenie związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Wskazując powyższe odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy jest w pełni uzasadniona.

