

UZASADNIENIE (odmowa)

Prezes Zarządu PKP Intercity Remtrak Sp. z o.o. działając w imieniu pracodawcy, pismem o nr KBZ/123/WC/KW/2024 z dnia 30 października 2024 r., adresowanym do Rady Miejskiej w Opocznie, wystąpił o umieszczenie w porządku obrad najbliższej sesji uchwały w sprawie wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z Radną Rady Miejskiej w Opocznie Anną Ziębą. Pracodawca wskazał, że podstawą wypowiedzenia są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem mandatu Radnego.

W uzasadnieniu wniosku pracodawca poinformował, że Radna jest zatrudniona w PKP Intercity Remtrak Sp. z o.o. na stanowisku Dyrektor Pionu Obsługi Korporacyjnej i HR na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę stanowią zaś nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, które uniemożliwiają Spółce realizację zadań wynikających z zajmowanego przez Radną stanowiska. Brak dyspozycyjności zmusił pracodawcę do podejmowania działań natury organizacyjnej, w tym wyznaczania zastępstwa. Wskazał również, że częste i długotrwałe nieobecności pracownika nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu wynikającego z łączącego strony stosunku pracy i dezorganizują pracę pozostałych pracowników. Absencja Radnej powodowała zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników, co wywoływało u nich narastające zmęczenie, frustrację, niezadowolenie i stres. W konkluzji pracodawca wskazał, że zatrudnianie przez niego pracownika, który jest nieobecny jest sprzeczne z celem stosunku pracy, zwłaszcza gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków i nie gwarantuje swoją osobą prawidłowego i wymaganego poziomu i jakości wykonywania obowiązków pracowniczych, co powoduje konieczność 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.*

Ustawodawca w zdaniu drugim przywołanego powyżej przepisu nałożył na radę gminy obowiązek odmówienia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Zgodnie z przyjętą linią orzecniczą sądów administracyjnych, uprzywilejowanie radnych poprzez uzależnienie rozwiązania z nimi stosunku pracy od zgody rady, jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy to rozwiązanie ma związek ze sprawowaniem mandatu radnego. W przypadku, gdy taki związek nie istnieje, rada nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy. W przypadku zaś niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy powinno być wykazane, że wykonywanie przez pracownika mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu determinuje decyzję pracodawcy. Tym samym rada zobowiązana jest do

oceny motywów rozwiązania stosunku pracy z radnym (m.in. wyroki NSA: z 3 grudnia 2021 r., sygn. III OSK 4443/21; z 31 maja 2021 r., sygn. III OSK 3615/21, z 20 grudnia 2022 r., sygn. III OSK 1450/21 i III OSK 1449/21, z 21 marca 2023 r., sygn. III OSK 2007/21).

Należy zgodzić się z prezentowanym w orzecznictwie stanowiskiem, że rada nie ma obowiązku prowadzenia postępowania uzupełniającego, wyjaśniającego, a jedynie proceduje w oparciu o przedstawioną przez pracodawcę dokumentację. To na wnioskodawcy ciąży obowiązek wykazania rzeczywistych, uzasadnionych przyczyn i ich udokumentowania, bowiem motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym muszą być szczegółowo badane, ponieważ od tych ustaleń zależy stanowisko rady w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy. 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. Rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, może pominąć wyjaśnienia samego radnego oraz okoliczności powszechnie znane. Jeżeli ocena taka zostanie dokonana przez pryzmat wszystkich znanych jej okoliczności oraz znajdzie poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego, to ocena taka (a w konsekwencji podjęta w jej rezultacie uchwała), będzie korzystać z przymiotu legalności (wyrok NSA z dnia 7 listopada 2013 r. sygn. akt II OSK 2482/13).

Rada Miejska w Opocznie ustaliła, co następuje:

Wniosek pracodawcy o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę został uzasadniony wyłącznie okolicznościami częstych, powtarzających się nieobecności Radnej – bez wskazania powodów tych nieobecności. Pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę w oparciu jedynie o brak dyspozycyjności pracownika powodujący destabilizację i konieczność podjęcia działań natury organizacyjnej, w tym zastępstw. Oczywistym jest, że sprawowanie mandatu radnego powoduje nieobecności w pracy związane ze sprawowaniem funkcji w radzie. Z art. 25 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym wynika obowiązek pracodawcy zwolnienia radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów gminy. Podkreślić również należy, że Radna Anna Zięba w poprzedniej kadencji Rady pełniła funkcję Przewodniczącej Rady, co wiąże się ze zwiększonym zakresem zadań i obowiązków związanych z organizowaniem pracy Rady i jej obrad. W przedmiotowym przypadku wnioskodawca nie podał żadnych okoliczności faktycznych, którymi spowodowane były absencje pracownika (jak np. zwolnienia chorobowe, urlopy okolicznościowe), których wystąpienie skłoniło go do wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwala to na stwierdzenie, że nieobecności Radnej związane ze sprawowaniem mandatu wpłynęły na decyzję pracodawcy. Istnieje zatem związek pomiędzy wykonywaniem przez Radną mandatu a rozwiązaniem stosunku pracy.

Powyższe znajduje potwierdzenie w wyjaśnieniach Radnej Anny Zięby, która dodatkowo wskazała Radzie, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest sprawowanie funkcji Radnej rady miejskiej w Opocznie z Ramienia Prawa i Sprawiedliwości.

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 przytoczonej sytuacji wręczenia bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę bezsprzecznie mamy do czynienia z szykanami ze strony pracodawcy w stosunku do mnie jako do Radnej. W Spółce inne osoby z kadry kierowniczej wykazały się nieobecnością w pracy i nie skierowano do nich wypowiedzenia umowy o pracę. Pierwotnie zlikwidowano stanowisko pracy w strukturze organizacyjnej Spółki celem wręczenia wypowiedzenia z powodu likwidacji ale w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych radnej w świetle art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników okazało się nie dopuszczalne, podano przyczynę „nieobecności w pracy” gdy faktyczną przyczyną jest, w ocenie Radnej, sprawowanie funkcji Radnej w Radzie Miejskiej w Opocznie z ramienia Prawa i Sprawiedliwości. Wypowiedzenie zostało zaskarżone do Sądu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Mając na uwadze treść uzasadnienia wniosku pracodawcy złożonego do Rady, w tym brak wykazania, że nieobecności Radnej w pracy stanowiące podstawę wypowiedzenia umowy o pracę nie były związane ze sprawowaniem mandatu, a także brak racjonalnych i merytorycznych przesłanek rozwiązania stosunku pracy, należy stwierdzić istnienie związku pomiędzy decyzją pracodawcy a wykonywaniem przez Radną Anną Ziębą mandatu. Wskazując na powyższe odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy jest w pełni uzasadniona.