

projekt

UCHWAŁA NR
RADY MIEJSKIEJ W SOCHACZEWIE
z dnia 2024 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym

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 z późn.zm¹) Rada Miejska w Sochaczewie uchwała, co następuje:

§ 1. Odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radnym Jackiem Krzemińskim, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w Dentsu Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie.

§ 2. Uzasadnienie przyczyn odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, o której mowa w § 1 uchwały, stanowi uzasadnienie do uchwały.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej w Sochaczewie.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

¹ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2023 r. poz.572, poz.1463, 1688.

KIEROWNIK
BIURA RADY MIEJSKIEJ

Magdalena Janika

ADWOKAT
3.04.2024r.
Jarosław Majorek
P. 1415

Przewodniczący
Rady Miejskiej

Adam Kloch

Uzasadnienie:

Działając na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz.40 z późn.zm) zarząd firmy Dentsu Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie złożył wniosek do Rady Miejskiej w Sochaczewie o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radnym Jackiem Krzemińskim, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w w/w firmie.

Pracodawca radnego poinformował w uzasadnieniu wniosku, że podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. Przyczyną rozwiązania umowy jest likwidacja stanowiska pracy.

Pan Jacek Krzemiński - Radny Rady Miejskiej w Sochaczewie ustosunkowując się do w/w pisma podkreślił, że pracodawca lakonicznie, jako przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy podał powód likwidację stanowiska pracy. Nie wskazano czy jest możliwość przeniesienia go na inne stanowisko pracy. Radny twierdzi, że jest to przyczyna fikcyjna, ponieważ nawet w przypadku likwidacji jego stanowiska pracy w firmie jest dużo stanowisk pracy zgodnych z jego kwalifikacjami, które mógłby wykonywać i do których mógłby zostać skierowany, na co wyraża zgodę. Poza tym radny twierdzi, że działanie pracodawcy jest fikcyjne, o czym dodatkowo świadczy fakt, iż firma Dentsu Polska Sp. z o.o. z tego co mu wiadomo likwiduje tylko jego stanowisko, przy czym co miesiąc zatrudnia nowe osoby. W tych okolicznościach trudno zatem uznać radnemu, iż nie ma w firmie dla niego pracy.

Pan Jacek Krzemiński podkreślił, że obecnie sprawuje funkcję radnego w Radzie Miejskiej w Sochaczewie i jest aktywnie zaangażowany w działalność polityczną, co może być faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Oświadczył, że aby mieć możliwość uczestniczenia w sesjach Rady Miejskiej oraz posiedzeniach komisji musiał wykorzystywać urlop wypoczynkowy, na który też nie zawsze otrzymywał zgodę. Z tego powodu kilkakrotnie był nieobecny na sesji czy też posiedzeniach komisji.

Radzie gminy przysługuje 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 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2023 r. poz. 40, z późn. zm).

W ocenie Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie (wyrok z dnia 12 kwietnia 2018 r., II OSK 1396/16, LEX nr 2497134), 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 stosunku pracy 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”.

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).

Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2023 r. poz.40, z późn.zm.) pracodawca obowiązany jest zwolnić radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów gminy.

Z pisemnego oświadczenia radnego Jacka Krzemińskiego wynika, że takiego zwolnienia od pracodawcy kilkakrotnie nie otrzymał i chcąc uczestniczyć w sesjach oraz posiedzeniach komisji Rady Miejskiej musiał wykorzystywać urlop wypoczynkowy, na który też nie zawsze otrzymywał zgodę.

W związku z powyższym Rada Miejska w Sochaczewie uznaje, iż wniosek pracodawcy o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym ma związek z wykonywaniem przez Pana Jacka Krzemińskiego mandatu radnego. Tym samym Rada Miejska stoi na stanowisku, iż w przedmiotowej sprawie nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem gdyby nie posiadał mandatu radnego.

W świetle powyższego należało podjąć uchwałę o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.