

Uzasadnienie
uchwały Rady Gminy Solec – Zdrój
Nr XIII/59/2015
z dnia 22 października 2015 roku

W dniu 24 września 2015 roku do Rady Gminy Solec – Zdrój wpłynęło pismo datowane na dzień 23 września 2015 roku, w którym Feliks Lasak prowadzący działalność gospodarczą pod firmą *AGENCJA OCHRONY MIENIA „ELA-FEKS” 26-100 Busko – Zdrój ul. Skalki 17* złożył wniosek w sprawie wyrażenia zgody przez Radę Gminy Solec – Zdrój na rozwiązanie stosunku pracy z Radnym Gminy Solec – Zdrój Panem Jerzym Łukasiewiczem w trybie art. 32§1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pracodawca wskazał, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy stanowi całkowita i bezpowrotna utrata zaufania, która w ocenie pracodawcy jest okolicznością niezwiązaną z wykonywaniem mandatu radnego. W uzasadnieniu wniosku wskazano opisane szerzej w pkt 1-7 okoliczności mające uzasadniać podstawę wypowiedzenia stosunku pracy to jest całkowitą i bezpowrotną utratę zaufania, które to okoliczności również prowadzą do destabilizacji przedsiębiorstwa i działań na jego niekorzyść.

Z kolei z wyjaśnień radnego Jerzego Łukasiewicz złożonych w formie pisemnej (pismo z dnia 5 października 2015 roku) jak również wyjaśnień złożonych na posiedzeniu komisji Rady Gminy Solec–Zdrój wynika, iż ten kwestionuje zasadność podniesionych przez Pracodawcę zarzutów. Zaprzeczył okolicznościom faktycznym wskazanym w piśmie z dnia 23 września 2015 roku podnosząc, iż nie dopuścił się opisanych tam czynów. Zaprzeczył jakoby miał dopuścić się zastraszania względem innych współpracowników, powoływania się na wpływy, czy też kierowania względem innych osób gróźb. W zakresie wyżej opisanych zarzutów nie zostało podjęte względem Jerzego Łukasiewicza jakiegokolwiek postępowanie. Zachowanie Pracodawcy, w tym również wniosek zwarty w piśmie z dnia 23 września 2015 roku nosi w ocenie Radnego znamiona mobbingu. Z kolei negatywna postawa Pracodawcy wynika wyłącznie z tego, iż sprawowanie mandatu radnego wiąże się z koniecznością poświęcenia czasu na pracę w organach gminy, jak również w wyrażaniu własnych poglądów na temat funkcjonowania społeczności lokalnej oraz podejmowaniem niepopularnych decyzji, co powoduje negatywne nastawienie do niego jako pracownika i radnego z uwagi na poglądy wyrażone w ramach sprawowania mandatu.

Jerzy Łukasiewicz jest radnym Gminy Solec – Zdrój, a zatem zgodnie z art.25 ust.2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz.1591, z późn. zm) 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.

Powyższego przepisu nie można interpretować jednak w taki sposób, że rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Jeśli nawet rada podzieli stanowisko, iż podstawą wypowiedzenia nie stanowią okoliczności związane z wykonywaniem mandatu, to nie jest równoznaczne z obowiązkiem wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy. W tym miejscu należy przytoczyć pogląd zawarty w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 27 lutego 2008r., sygn. akt III

SA/Kr 992/07 - przyjęcie stanowiska, że w każdym przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym byłyby zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada musiałaby wyrazić zgodę prowadziłoby do znacznego ograniczenia ochrony radnego i mogłoby mieć istotny negatywny wpływ na jego pracę w radzie gminy, gdyż z obawy przed utratą pracy radny mógłby zaniedbywać swoje obowiązki. Gdyby ustawodawca chciał narzucić radzie dodatkowe ograniczenia w udzielaniu zgody, to wyraźnie zaznaczyłby to w treści ustawy o samorządzie gminnym. Brak tego rodzaju zapisów w żaden sposób nie ogranicza kompetencji rady w przedmiocie rozstrzygnięcia wniosku. Nadrzędnym celem art.25 ust.2 ustawy o samorządzie gminnym jest ochrona stosunku pracy radnego, nawet jeżeli miało się to odbyć kosztem uprawnień pracodawcy. Ochrona ta nie ogranicza się do bezwzględnego zakazu wyrażania zgody, jeżeli zwolnienie miałoby być uzasadnione okolicznościami bezpośrednio związanymi w wykonywaniem mandatu radnego przez pracownika. Ochrona rozciąga się również na wszystkie inne wnioski pracodawców o wyrażenie przez Radę Gminy zgody na zwolnienie pracownika. (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 18 lutego 2009 r. II OSK 1747/2008 <http://orzeczenia.nsa.gov.pl> Rzeczpospolita 2009/53 str. C6.).

Przed podjęciem niniejszej uchwały Rada Gminy Solec–Zdrój dokonała wszechstronnej oceny sprawy mając na względzie z jednej strony argumenty zawarte we wniosku z dnia 23 września 2015 roku, a drogiej zaś strony uwzględniając wyjaśnienia i dokumenty złożone przez Jerzego Łukasiewicza.

Mając na względzie powyższe Rada Gminy Solec – Zdrój odmówiła uwzględniania wniosku Pracodawcy to jest wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

W ocenie Rady Gminy Solec – Zdrój Pracodawca nie zdołał wykazać okoliczności wskazanych w treści wniosku. Rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, gdyż ciężar ich wykazania spoczywa na wnioskującym, co oczywiście nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, może pominąć okoliczności podniesione we wniosku jak również wyjaśnienia samego radnego oraz okoliczności powszechnie znane (zob. wyrok NSA w Warszawie z 18 czerwca 2013 r., II OSK 193/13, LEX 1369028 oraz Kisiel Wiesław, Płażek Stefan, Chmielnicki Paweł (redakcja), Dobosz Piotr, Mączyński Marek, Kryczko Paweł, Bandarzewski Kazimierz Najnowsze wydanie: Ustawa o samorządzie gminnym. Komentarz do art.25 Warszawa 2010 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis).

W ocenie Rady Gminy Solec – Zdrój poza opisaniem w treści wniosku z dnia 23 września 2015 roku zarzutów względem Radnego Pracodawca nie zdołał wykazać, aby opisane tam okoliczności miały miejsce, w szczególności twierdzenia wniosku nie zostały poparte przedłożonymi na tę okoliczność dowodami np. zawiadomieniami kierowanymi do właściwych organów czy oświadczeniami osób względem, których Jerzy Łukasiewicz miał dopuścić się opisanych tam czynów Okolicznością bezsporną w sprawie stanowi fakt, iż Pracodawca w dniu 21 sierpnia 2015 roku wymierzył względem Jerzego Łukasiewicza karę upomnienia. Z faktu tego nie można jednak wywodzić istnienia wskazanych przez Pracodawcę czynów, bowiem Radny we właściwym trybie zakwestionował zasadność wymierzania względem niego kary upomnienia. Radny od powyższej kary wniósł sprzeciw, który został odrzucony przez pracodawcę pismem z dnia 3 września 2015 roku. Na skutek odrzucenia sprzeciwu został wniesiony przez Radnego pozew do Sądu Rejonowego w Jędrzejowie o uchylenie kary porządkowej. Na skutek wniesionego pozwu przed Sądem Rejonowym w Jędrzejowie IV Wydział Pracy toczy się aktualnie postępowanie sygn. akt IV P 148/15 o uchylenie kary porządkowej, które to dopiero postępowanie rozstrzygnie zasadność wymierzenia kary. Na marginesie jedynie należy wskazać, iż kara ta została nałożona na Radnego z uchybieniem wymogów proceduralnych, gdyż ten przed jej nałożeniem nie został

wysłuchany przez Pracodawcę co stanowi naruszenie zapisu art.109§2 kodeksu pracy. Z tych też względów fakt nałożenia na Radnego kary porządkowej nie może sam w sobie być okolicznością uzasadniającą uwzględnienie wniosku. Za przyjęciem argumentów podniesionych przez Radnego wpływ miał również fakt czternastoletniej nienaganej pracy u tego Pracodawcy, ujawnienie się konfliktu dopiero w okresie ostatnich dwóch miesięcy, jak również złożenie szczerych i korespondujących z innymi dowodami wyjaśnień przez Radnego.

Ze względu na powyższe wobec braku jednoznacznych i przekonujących powodów dla rozwiązania stosunku pracy Rada Gminy w Solcu – Zdroju rozstrzygnęła sprawę na korzyść Radnego.

Przewodniczący Rady
Paweł Patrzalek