



WOJEWODA MAZOWIECKI

Warszawa, 6 czerwca 2018 r.

WNP-S.4131.5.2018.MR

Rada Powiatu Sokołowskiego
08-300 Sokołów Podlaski
ul. Wolności 23

Rozstrzygnięcie nadzorcze

Na podstawie art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 995)

stwierdzam nieważność

Uchwały Nr XXXIX/216/2018 Rady Powiatu Sokołowskiego z dnia 7 maja 2018 r. w sprawie wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Powiatu Sokołowskiego.

Uzasadnienie

Rada Powiatu Sokołowskiego w dniu 7 maja 2018 r. podjęła uchwałę w sprawie wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Powiatu Sokołowskiego.

Uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 11 maja 2018 r.

W dniu 24 maja 2018 r. organ nadzoru wszczął postępowanie nadzorcze w stosunku do Uchwały. Po zawiadomieniu Rady Powiatu o wszczęciu postępowania, do organu nadzoru nie wpłynęła uchwała zmieniająca ani uchylająca ww. uchwałę.

Jako podstawę prawną podjęcia uchwały Rada Powiatu przywołała art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym.

Zgodnie z ww. przepisem:

- „1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia radnemu brania udziału w pracach organów powiatu.
2. Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli

podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu”.

W ocenie organu nadzoru uchwała została podjęta z naruszeniem ww. przepisu art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym z następujących względów.

1. Przede wszystkim należy podnieść, że w myśl tego przepisu Rada powinna zająć jednoznaczne stanowisko, czy wyraża zgodę na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy radnego, czy też nie wyraża takiej zgody i w sposób wyczerpujący je uzasadnić.

Tymczasem w § 1 uchwały rada odmówiła wyrażenia zgody z przyczyn wskazanych we wniosku pracodawcy radnego, natomiast w § 2 uchwały wyraziła zgodę pod warunkiem, że pracodawca wypowie warunki umowy wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, związanych z okolicznościami podniesionymi we wniosku pracodawcy. Przyjęcie w uchwale tego typu stanowiska wariantowego nie znajduje uzasadnienia na tle obowiązującego prawa jak i orzecznictwa sądowego. Rada nie jest bowiem uprawniona do nakazywania pracodawcy, z jakich przyczyn winien on wypowiedzieć radnemu umowę, aby uzyskać zgodę Rady na jej rozwiązanie lub zmianę warunków, ponieważ o przyczynach i formie rozwiązania bądź zmiany stosunku pracy z pracownikiem będącym radnym, decyduje wyłącznie pracodawca. Wskazać też należy, że art. 22 ust. 2 ustawy normuje ochronę stosunku pracy funkcjonariusza publicznego, wybranego w wyborach powszechnych, ze względu na charakter pełnionej przez niego służby, a nie na ochronę stosunku pracy pracownika, gdyż ta została uregulowana w kodeksie pracy i jest świadczona przez powołane do tego organy np. Państwową Inspekcję Pracy i sądy powszechne (tak wyrok WSA w Kielcach z 29.11.2012 r. II SA/Ke 562/12).

Dodatkowo, w myśl § 3, uchwały Rada ograniczyła czasowo swoją zgodę w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę warunków umowy z przyczyn narzuconych mu w § 2 uchwały, do 30 dni od daty doręczenia uchwały pracodawcy radnego. Tego typu regulacja jest ewidentnie sprzeczna z przepisem art. 22 ust 2 ustawy, ponieważ przepis ten nie dopuszcza możliwości ustalania zasad i warunków udzielanej przez radę zgody na rozwiązanie umowy lub zmianę jej warunków pracownikowi pełniącemu funkcję radnego powiatowego.

2. Odnosząc się do treści § 1 uchwały, należy wskazać, że odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wskazanych we wniosku pracodawcy winna nastąpić wyłącznie z przyczyn wskazanych w art. 22 ust. 2 ustawy. W zdaniu pierwszym tego przepisu ustawodawca wskazał generalną zasadę, z której wynika dla rady prawo wyrażenia zgody lub niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. W zdaniu drugim ustawodawca zmodyfikował tę zasadę ograniczając swobodę rady do decydowania o wyrażeniu zgody w sytuacji, gdy podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takim przypadku rada nie ma swobody decydowania i ma obowiązek odmówić wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy (tak: wyrok NSA w Warszawie z dnia 17 czerwca 2016 r. II OSK 1208/16). Obowiązek udzielenia odmowy uwarunkowany jest koniecznością wskazania konkretnych zdarzeń, które można zakwalifikować jako związane z wykonywaniem mandatu radnego.

W uzasadnieniu uchwały w części dotyczącej § 1 rada podniosła, że w jej ocenie podstawową przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jest pełnienie przez niego funkcji radnego, wybranego z listy Komitetu Wyborczego Polskie Stronnictwo Ludowe, w związku z czym

rzeczywistej przyczyny działań podejmowanych przez pracodawcę należy poszukiwać w materii uwarunkowań politycznych. W ocenie organu nadzoru powyższa okoliczność nie stanowi zdarzenia związanego z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego, w rozumieniu art. 22 ust. 2 ustawy (tak: wyrok WSA w Gliwicach z 30.11.2017 r. IV SA/GI 465/17).

Wprowadzając takie rozwiązanie jak w powyższym przepisie ustawodawca dążył do tego, by stworzyć radnym możliwość swobodnego wykonywania ich obowiązków. Jednym ze sposobów realizacji tego celu jest zwiększenie ochrony stosunku pracy z radnym, by perspektywa zwolnienia z pracy nie mogła być wykorzystywana jako element nacisku na podejmowane przez radnego działania związane z wykonywaniem mandatu. Inaczej mówiąc odmowa zgody przez Radę Powiatu byłaby zasadna tylko, gdyby rada wskazała w uzasadnieniu uchwały konkretne działania radnego, z powodu których pracodawca zamierza zwolnić czy też zmienić jego warunki pracy. Tymczasem – poza konkluzją że powodem jest uzyskanie mandatu radnego z listy PSL – w uzasadnieniu nie ma wskazanego żadnego zdarzenia związanego z wykonywaniem tego mandatu będącego przyczyną wypowiedzenia warunków umowy.

Dodać tu należy, iż rada pomija fakt, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest reorganizacja w zakładzie pracy zatrudniającego radnego, co ewidentnie wynika z wniosku pracodawcy, oraz że Rada nie posiada kompetencji do oceny, czy reorganizacja i związane z nią ruchy kadrowe są prowadzone zgodnie z prawem, ponieważ – jak to wyżej wskazano – oceny skutków reorganizacji w zakresie spraw pracowniczych i ewentualnych roszczeń może dokonać wyłącznie sąd powszechny – sąd pracy.

W świetle powyższego należało uznać, że przedmiotowa uchwała Rady Powiatu Sokołowskiego istotnie narusza prawo w wyżej wskazanym zakresie, w związku z czym winna być wyeliminowana z obrotu prawnego.

Na niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze Powiatowi Sokołowskiemu przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, w terminie 30 dni od daty doręczenia, za moim pośrednictwem.

Informuję, że zgodnie z art. 80 ustawy o samorządzie powiatowym stwierdzenie przez organ nadzoru nieważności uchwały rady powiatu wstrzymuje jej wykonanie w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

WOJEWODA MAZOWIECKI

Zdzisław Sipiera

