

**Uchwała Nr LXIV / 377 / 2014  
Rady Miejskiej w Łomiankach  
z dnia 4 września 2014 roku**

**w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym**

**Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 594 ze zm.) Rada Miejska w Łomiankach uchwała, co następuje:**

**§ 1.**

Nie wyraża się zgody na rozwiązanie przez Prezesa Zakładu Wodociągów i Kanalizacji w Łomiankach umowy o pracę z Panem Piotrem Iwaszko- radnym Rady Miejskiej w Łomiankach.

**§ 2.**

Uzasadnienie stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

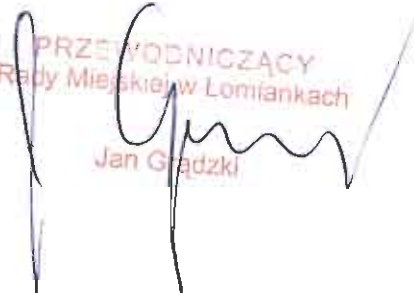
**§ 3.**

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej w Łomiankach.

**§ 4.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY  
Rady Miejskiej w Łomiankach  
Jan Grądzi



**Uzasadnienie do uchwały  
Nr LXIV / 377 / 2014  
Rady Miejskiej w Łomiankach  
z dnia 4 września 2014 roku**

**STAN FAKTYCZNY:**

W dniu 23 czerwca do Biura Rady Miejskiej w Łomiankach wpłynął wniosek Prezesa Zakładu Wodociągów i Kanalizacji w Łomiankach sp. z o. o. o rozwiązanie stosunku pracy z Radnym Piotrem Janem Iwaszko (dziennik ZWiK: 1693/06/14; dziennik UM: DK/05951 z dnia 20 czerwca 2014, Dziennik Biura Rady Miejskiej: BRM/201 z dnia 23 czerwca 2014).

Podczas sesji Rady Miejskiej w Łomiankach w dniu 26 czerwca 2014 roku, w głosowaniu jawnym, wniosek prezesa ZWiK w Łomiankach sp. z o. o. został odrzucony.

W dniu 7 lipca b.r. przy piśmie Burmistrza Łomianek B.0004.32.2014 wpłynął powtórny wniosek prezesa ZWiK w Łomiankach sp. z o. o., zawierający poprawną podstawę prawną. Wniosek został zarejestrowany pod tymi samymi numerami Dziennika ZWiK i Urzędu Miejskiego, co pierwotny wniosek. Wniosek ze względu na rozpatrzenie go na sesji w dniu 26 czerwca pozostał bez rozpoznania.

W dniu 22 sierpnia 2014 roku po raz trzeci Prezes ZWiK złożył wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Piotrem Iwaszko - pismo z dnia 21 sierpnia, Dziennik ZWiK - L.dz. 3233/08/14, Dziennik Urzędu - DK/08102, Dziennik Biura Rady Miejskiej BRM/243. Jako podstawę wypowiedzenia tym razem wskazano „wykorzystywanie miejsca pracy do własnych celów niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi oraz brak starannego wykonywania pracy”.

**STAN PRAWNY:**

Każdy stosunek pracy podlega szeroko pojętej ochronie prawnej na ogólnych zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94). Powszechnie przyjęta zasada ochrony trwałości stosunku pracy obejmuje również tych pracowników, którzy poza pracą zarobkową pełnią dodatkowo społeczną funkcję radnego gminy, powiatu bądź sejmiku województwa. Samorządowe ustawy ustrojowe mają na celu zapewnienie wykonywania mandatu radnego w sposób wolny od jakichkolwiek nacisków, które mogłyby wpływać na ich decyzje podczas głosowań w organach stanowiących. Radni nie powinni więc

odczuwać, iż sposób wykonywania przez nich mandatu może wpłynąć na ich sytuację zawodową.

Przepisem szczególnym, wprowadzającym dodatkową gwarancję trwałości stosunku pracy radnego gminy jest m.in. art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r., o samorządzie gminnym (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 594), który stanowi, że „rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu”.

Wprowadzona w art. 25 ust. 2 u.s.g. dodatkowa ochrona stosunku pracy radnego dotyczy wszelkich możliwych sposobów jego nawiązania i znajdzie zastosowanie zarówno w przypadku stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę, z mianowania, wyboru bądź powołania. Podstawową wartością przewidzianą w art. 25 ust. 2 u.s.g. ma być zatem umożliwienie radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji, ograniczając tym samym swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi.

Brzmienie art. 25 ust. 2 u.s.g. wskazuje, że w każdym przypadku przed podjęciem przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, będącym jednocześnie radnym gminy, pracodawca zobowiązany jest wystąpić do konkretnej rady gminy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie takiego stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy radnego jest zatem ściśle uzależnione od treści podjętej przez radę gminy uchwały w tym przedmiocie. **Zgodnie z art. 25 ust. 2 u.s.g. wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa wyrażenia zgody pozostawione jest uznaniu rady gminy, z wyjątkiem jednak tej sytuacji, gdy rada dojdzie do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywanym przez radnego mandatem. W takiej sytuacji rada gminy ma obowiązek odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy.** Jak stwierdził w jednym z wyroków Sąd Najwyższy, przepis art. 25 ust. 2 u.s.g. „nie ogranicza prawa rady do sprzeciwu wobec zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy przyczyną tego zamiaru są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radnego, lecz jedynie zobowiązuje radę do odmowy wyrażenia zgody w takim przypadku, pozostawiając pozostałe decyzje jej swobodnemu uznaniu” (wyrok SN z dnia 11.12.2007 r., I PK 152/07). Podjęcie przez radę gminy uchwały w przedmiocie wyrażenia lub odmowy zgody poprzedzone winno być zatem wszechstronną analizą istniejącego stanu faktycznego i motywów, które danego pracodawcę skłaniają do podjęcia takiej decyzji.

Elementem niezbędnym uchwały organu stanowiącego, rozwiązującej stosunek pracy z radnym gminy, jest jej uzasadnienie. z którego będzie wynikać, czym radni

kierowali się podczas głosowania nad uchwałą, czy należycie rozważono wszystkie okoliczności sprawy oraz czy wzięto pod uwagę przesłanki zawarte przez pracodawcę w złożonym wniosku, uzasadniające zgodę bądź odmowę wyrażenia zgody (tak np. wyrok NSA z dnia 27.08.2010 r., II OSK 1074/10, wyrok NSA z dnia 18.02.2009 r., II OSK 1747/08, wyrok WSA z dnia 08.01.2008 r., III SA/Wr 510/07). Zbadanie motywów pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek posłuży radzie gminy także dokonać ustalenia, czy zdarzenia uzasadniające według przekonania pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy są związane bądź nie z pełnioną przez radnego funkcją. Dokonanie takich ustaleń wpływa, bowiem na to czy rada gminy ma możliwość wyrażenia zgody, czy też zobowiązania jest odmówić pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Co należy zauważyć, wyrażenia zgody bądź odmowy wyrażenia zgody nie należy domniemywać w sytuacji, kiedy pomimo złożonego wniosku organ zachowuje milczenie (wyrok SN z dnia 04.11.2010 r., II PK 111/10, wyrok NSA z dnia 02.04.2008 r., II OSK 16/08).

Powyższe rozważania skłaniają do wniosku, że pracodawcę obowiązuje zakaz rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem pełniącym równocześnie funkcję radnego gminy bez zgody wyrażonej przez radę gminy w podjętej uchwale. Niezgodne z prawem będzie także rozwiązanie z radnym stosunku pracy wbrew odmowie wyrażenia zgody przez radę gminy. W sytuacji rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy wbrew dyspozycjom zawartym w art. 25 u.s.g. radny-pracownik skorzystać będzie mógł z uprawnień przewidzianych w art. 45 k.p. i żądać orzeczenia przez sąd powszechny o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

#### **RADA MIEJSKA W ŁOMIANKACH ZAUWAŻA, CO NASTĘPUJE:**

Do Rady Miejskiej w Łomiankach wpłynął powtórny wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z Panem radym Piotrem Iwaszko. W związku z tym należy podkreślić, że Rada Miejska już przy pierwszym takim wniosku nie wyraziła na to swej zgody. Również obecnie Urząd, w piśmie wiceburmistrza Piotra Rusieckiego, nie przedstawił żadnych obiektywnych i racjonalnych argumentów za rozwiązaniem umowy.

Rada Miejska wskazuje równocześnie, że Pan Piotr Iwaszko zgodnie z artykułem 39 Kodeksu Pracy znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej- w takim przypadku wypowiedzenie umowy o pracę wyraźnie narusza zakaz wypowiedzania umów pracownikom spełniającym warunki uzyskania prawa do emerytury.

NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze- Komisja Zakładowa nr 3032 przy ZWiK w Łomiankach również nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Piotrem Iwaszko, który jest członkiem organizacji.

Rada Miejska wyraża swój zdecydowany sprzeciw wobec kolejnej próby działania wymierzonego przeciw długoletniemu, doświadczonemu radnemu i pracownikowi, traktując to jako dalszy ciąg politycznej nagonki, trwającej przez całą obecną kadencję, która teraz przybrała już kuriozalną formę, niezgodną z prawem i wszelkimi normami społecznymi.

PRZEWODNICZĄCY  
Rady Miejskiej w Łomiankach  
Jan Grudzi

