

UCHWAŁA Nr ...XVI.../.../2019
RADY POWIATU ŁOWICKIEGO
z dnia .30. października... 2019 roku

w sprawie rozwiązania stosunku pracy z radnym


Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 511 i poz. 1815) Rada Powiatu Łowickiego uchwala, co następuje:

§ 1. W związku z wnioskiem Nadleśnictwa Kutno z siedzibą w Chrośnie, Chrosno 13, 99 – 306 Łanięta, zwanego dalej pracodawcą, nie wyraża się zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Powiatu Łowickiego Jackiem Chudym.

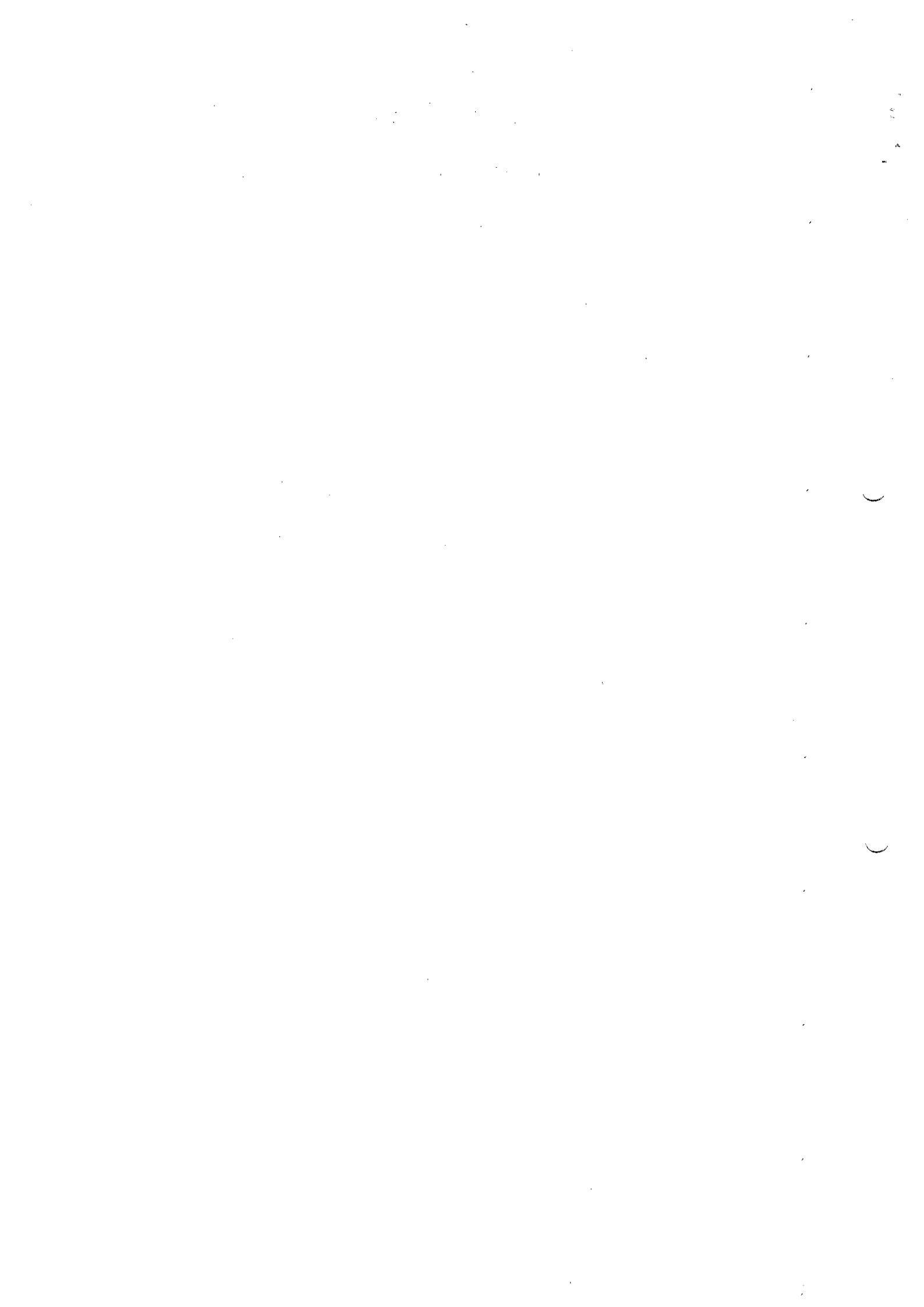
§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Powiatu Łowickiego do niezwłocznego doręczenia uchwały pracodawcy oraz zainteresowanemu Radnemu.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY RADY


Marek Jędrzejczak


Agnieszka Pawek
Rajca Prawny



UZASADNIENIE

W dniu 28 sierpnia 2019 roku do Rady Powiatu Łowickiego wpłynęło pismo znak E.1102.2.2019 Nadleśnictwa Kutno z siedzibą w Chrośnie, Chrosno 13, 99 – 306 Łanięta z dnia 23 sierpnia 2019 roku z wnioskiem o wyrażenie przez Radę Powiatu Łowickiego zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Z treści pisma wynika, iż Nadleśnictwo Kutno, jako pracodawca, zamierza wypowiedzieć, radnemu, Jackowi Chudemu Leśniczemu Leśnictwa Bielawy wiążącą stroną umowy o pracę zawartą w dniu 25.08.1986 roku na czas nieokreślony z powodu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Nadleśniczy Nadleśnictwa Kutno, we wniosku o rozwiązanie stosunku pracy z radnym wskazał na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych w zakresie obrotu drewnem, w zakresie obowiązków związanych z nadzorem nad wykonywaniem prac w zagospodarowaniu lasu oraz w zakresie przestrzegania obowiązków dotyczących zgłaszania faktów naruszenia stanu posiadania nieruchomości Skarbu Państwa w zarządzie PGL Lasy Państwowe Nadleśnictwo Kutno.

Stosunek pracy pracownika będącego radnym podlega szczególnej ochronie wynikającej z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 511 i poz. 1815), który stanowi, iż: „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”. Przepisu tego nie można interpretować w taki sposób, że rada musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II OSK 952/08).

Oznacza to, że nawet jeśli rada podzieli stanowisko pracodawcy, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu, nie jest bezwzględnie zobligowana do wyrażenia zgody na jego rozwiązanie”. Jak bowiem słusznie wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 27 lutego 2008 r., 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 (uwzględnić wnioski pracodawcy radnego), 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 zaniebdywać swoje obowiązki. Gdyby ustawodawca chciał narzucić radzie dodatkowe ograniczenia w udzieleniu zgody, to wyraźnie zaznaczyłoby to w treści u.s.g. Skoro takiego ograniczenia nie ma, to nie można go domniemywać, gdyż swoboda rady w odmawianiu zgody jest korzystna dla radnego, a domniemywanie

1

2

ograniczeń byłoby domniemywaniem mniejszej ochrony radnego”. Dopełnieniem tego kierunku utrwalonego w judykaturze jest niewątpliwie wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 10 września 2008 r., sygn. akt III SA/Łd 291/08, zgodnie z którym: „Podstawową wartością przewidzianą w art. 25 ust. 2 u.s.g. jest trwałość stosunku pracy radnego. Powołany przepis ma na celu umożliwienie radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi”.

Z przepisu art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym wynika, że rada powiatu co do zasady może wyrazić zgodę lub nie wyrażać zgody na rozwiązanie stosunku pracy natomiast ma obowiązek odmówić wyrażenia zgody tylko wówczas, gdy podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Odmienna wykładnia, że rada powiatu co do zasady ma obowiązek wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, a odmowa może mieć miejsce tylko wówczas, gdy podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu nie znajduje uzasadnienia. Wykładnia art. 22 ust. 2 zdanie pierwsze u.s.p. prowadzi do wniosku, że rada powiatu nie ma obowiązku wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym powiatu i może odmówić wyrażenia takiej zgody, jeżeli istnieją do tego racjonalne podstawy (Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 czerwca 2016 r. II OSK 1208/16).

Z uzasadnienia okoliczności, które powodują zamiar pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę Panu Jackowi Chudemu nie wynika, kiedy dokładnie, w jakim czasie, ile razy nastąpiły nieprawidłowości w wykonywanych przez radnego obowiązkach służbowych czy też nienależyte wykonywanie powierzonych zadań, co oznaczają sformułowania znaczne uszkodzenia, znaczna ilość, w sensie ile to jest „znaczne”. Jeżeli nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych naraziło pracodawcę na straty finansowe, o których pracodawca wspomina, brak informacji jakie są to konkretnie kwoty i jakim są udziałem w całym budżecie pracodawcy, aby móc określić skalę tych strat.

W przypadku zaniedbań w wykonywaniu obowiązków służbowych przez Pana Jacka Chudego, które jak wynika z uzasadnienia, miały miejsce w latach 1997, 1998, 2007 nasuwa się pytanie, tym samym wątpliwość czy jest to faktyczna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, bo jaki jest powód, że przez ponad 20 lat nie zostały wyciągnięte konsekwencje służbowe, nie było już wcześniej jakiegokolwiek reakcji ze strony osób nadzorujących pracę Pana Jacka Chudego, a przynajmniej nie wynika z uzasadnienia że takowe już wcześniej były, oraz w jakich okolicznościach jest możliwe stwierdzenie nieprawidłowości w prowadzeniu zabiegów pielęgnacyjnych po ponad 20 latach.

Kolejna wątpliwość, to czy wszelkie wskazane w uzasadnieniu „zanikanie gatunku”, „uszkodzenia drzewek”, to wyłączna przyczyna zaniedbań pracownika,



czy faktycznie bez znaczenia są tu np. warunki atmosferyczne, inne czynniki niezależne od działania człowieka.

Radny Jacek Chudy jest radnym Powiatu Łowickiego kolejnych kadencji 2010 – 2014, 2014 – 2018, 2018 – 2023. W tym czasie m.in. przewodniczył Komisji Budżetu i Finansów, pełnił również rolę Członka Zarządu Powiatu Łowickiego. Zawsze w pełni zaangażowany w pracę organów samorządu. Uznać należy, że wykonywanie obowiązków radnego wymagało znacznego nakładu czasu, a to z kolei nie bez znaczenia mogło pozostawać i mieć wpływ na działalność zawodową osoby sprawującej mandat.

Wobec powyższego uzasadniona jest odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

