



WOJEWODA ŚWIĘTOKRZYSKI

Znak: PNK.I.4130.27.2018

Kielce, dnia 24-04-2018

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1875 ze zm.),

stwierdza się nieważność

uchwały Rady Gminy Bogoria Nr XXXIX/343/2018 z dnia 26 marca 2018 r. w sprawie nie wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy radnego Gminy Bogoria.

Uzasadnienie

Na sesji w dniu 26 marca 2018 r. Rada Gminy Bogoria podjęła uchwałę w sprawie nie wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy radnego Gminy Bogoria.

Dokonana przez Organ nadzoru ocena legalności przedmiotowej uchwały wykazała, iż została ona podjęta z istotnym naruszeniem prawa.

W § 1 uchwały Rada Gminy nie wyraziła zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy radnego Macieja Tutak przez Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych w Szczeglicach. Przedmiotowa uchwała nie zawiera żadnego uzasadnienia.

W związku z powyższym Organ nadzoru w dniu 4 kwietnia 2018r. wydał zawiadomienie o wszczęciu postępowania nadzorczego i wystąpił do Wiceprzewodniczącego Rady Gminy o złożenie wyjaśnień, a w szczególności o wskazanie ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie oraz nadesłanie uzasadnienia do uchwały.

Do dnia wydania niniejszego rozstrzygnięcia Rada Gminy nie złożyła dodatkowych wyjaśnień oraz nie przedłożyła organowi uzasadnienia uchwały.

Stosownie do art. 25 ust.2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1875 ze 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.

Z powyższego przepisu jednoznacznie wynika, że rada ma obowiązek odmówić zgody na zwolnienie radnego z pracy w przypadku, w którym podstawą dla rozwiązania stosunku pracy byłoby zdarzenie związane z wykonywaniem przez radnego jego mandatu. W pozostałych przypadkach wyrażenie zgody przez radę gminy zostało pozostawione uznaniu rady gminy.

Taki pogląd wyraził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku sygn. akt II OSK 3133/13 - „Wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady gminy z wyjątkiem sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takiej sytuacji rada zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody”.

Zgodnie z art. 7 Konstytucji RP organy władzy państwowej mają obowiązek działać na podstawie i w granicach prawa. Rada gminy ma wobec tego obowiązek uzasadnienia stosownej uchwały. „Wprawdzie obowiązek sporządzenia uzasadnienia uchwały nie został przez ustawodawcę wprost ustanowiony, jednakże można go wyprowadzić w drodze wykładni celowościowej” - por. wyrok NSA z 27.8.2010 r., II OSK 1074/10.

Rada gminy ma zatem obowiązek uzasadnienia swojej uchwały zarówno w przypadku nie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy jak również w przypadku, gdy wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Rozpoznając wniosek pracodawcy rada gminy ma obowiązek ustosunkować się do wyjaśnień radnego i zweryfikować je ze stanowiskiem pracodawcy. Uzasadnienie podjętej przez radę uchwały powinno być szczegółowe i poprzedzone wnikliwą oceną stanu faktycznego.

Z przepisów ustawy o samorządzie gminnym wprost wynika obowiązek uzyskania zgody rady gminy na zwolnienie pracownika będącego radnym. Natomiast mniej jednoznaczna jest kwestia konieczności uzyskiwania zgody na wypowiedzenie zmieniające. Powyższy problem był już wielokrotnie analizowany w orzecznictwie sądowym. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.6.2007 r., sygn.. akt III PK 36/07, zarówno gramatyczna, jak i celowościowa wykładnia art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym przemawiają za uznaniem, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy radnego obejmuje także tych radnych, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy, z uwagi na to, że wypowiedzenie zmieniające (art. 42 Kodeksu Pracy) może zawsze prowadzić do definitywnego rozwiązania umownego stosunku pracy. Zgoda rady gminy nie jest wymagana, tylko wówczas gdy radny - pracownik dobrowolnie (w drodze porozumienia z pracodawcą) przyjmuje nowe warunki pracy lub płacy – nawet gdyby były znacznie mniej korzystne. Jak jednak akcentuje SN w przywołanym wyżej wyroku, gdy

istnieje choćby tylko potencjalna możliwość, że pracownik będący radnym nie zaakceptuje zmienionych warunków zatrudnienia lub wynagrodzenia, pracodawca powinien przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego uzyskać, na jego dokonanie, zgodę odpowiedniej rady.

W świetle powyższego wobec braku wskazania faktów, które rada gminy uznała za decydujące dla odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy radnego oraz braku uzasadnienia uchwały nie można jednoznacznie ustalić jakimi kryteriami kierowała się rada gminy podejmując przedmiotową uchwałę. Stanowisko rady powinno być odpowiednio umotywowane. Wyrażenie przez radę stanowiska bez poczynienia należytych ustaleń i rozważań, obarcza podjętą w tym zakresie uchwałę wadą podważającą jej prawidłowość, a zatem uzasadniającą stwierdzenie jej nieważności.

Na niniejsze rozstrzygnięcie służy prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Kielcach, za pośrednictwem Wojewody Świętokrzyskiego, w terminie 30 dni od daty doręczenia rozstrzygnięcia.

Podpis
Agata Katarzyna Wojtyszek
Wojewoda Świętokrzyski

