

**UCHWAŁA NR XXIV/140/16
RADY GMINY POŚWIĘTNE**

z dnia 26 sierpnia 2016 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Poświętne

Na podstawie art. 25 ust.2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. 2016 r., poz. 446) uchwała się co następuje:

§ 1. Po rozpatrzeniu wniosku Dyrektora Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Łodzi odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy agencją a radnym Rady Gminy Poświętne panem Przemysławem Skrzypkiem.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Wice Przewodniczącemu Rady Gminy.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia Wice przewodniczący Rady Kazimierz Wiechecki

Uzasadnienie

Pismem z dnia z dnia 1 sierpnia 2016 r. (data wpływu: 2 sierpień 2016 r.) Dyrektor Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa Łódzki Oddział Regionalny zwrócił się do Rady Gminy Poświętne o wyrażenie zgody na rozwiązanie z pracownikiem Panem Przemysławem Skrzypkim - radnym Rady Gminy Poświętne, pełniącym jednocześnie funkcję Przewodniczącego Rady Gminy Poświętne, umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika polegające na stawieniu się do pracy w dniu 29 lipca 2016 r. w stanie nietrzeźwości, co potwierdziło badanie na zawartość alkoholu w organizmie pracownika.

Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym 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. Analiza treści tego przepisu prowadzi do wniosku, że pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania zgody rady gminy wyrażonej w postaci uchwały. Zestawienie ze sobą treści obydwu zdań przytoczonego przepisu prowadzi do wniosku, że w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy z radnym następuje w związku z wykonywaniem przez niego mandatu, rada gminy ma obowiązek odmówić zgody na takie rozwiązanie stosunku pracy (zdanie drugie art. 25 ust. 2). W pozostałych zaś przypadkach rada ma prawo uzależnić swoją decyzję od okoliczności danej sprawy, ma bowiem w takich przypadkach uprawnienie do dokonania oceny, czy wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Należy podzielić poglądy prezentowane w dotychczasowym orzecznictwie sądowym, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub jej odmowa pozostawione jest uznaniu właściwej rady, a okoliczności rozwiązania tego stosunku, wskazane w piśmie pracodawcy, podlegają jej ocenie (por. m.in. wyrok NSA z 12 października 1990 r., SA/Lu 663/90 ONSA 1990/4/6; por. też uchwałę SN z 22 listopada 1994 r., I PZP 48/1994 z glosą aprobowaną T. Kuczyńskiego, OSP 1995/10/215; wyrok NSA z 6 maja 2003 r., II SA/Kr 363/03, ST 2003/12/66; także wyrok SN z 11 lipca 2006 r., I PK 9/06, OSNP 2007/13-14/193 oraz wyrok NSA z dnia 22 października 2009 r., II OSK 1619/08 i wyrok NSA z dnia 14 maja 2013 r., II OSK 788/13). W przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy z radnym następuje z przyczyn związanych z wykonywaniem mandatu, rada ma obowiązek zgody odmówić, w pozostałych zaś przypadkach rada ma prawo zająć stanowisko, oceniając wniosek pracodawcy z punktu widzenia poszanowania standardów i kryteriów obowiązujących w prawie pracy (S. Płażek w: "Komentarz do ustawy o samorządzie gminnym, P. Chmielnicki (red.), Warszawa 2007, s. 312). Ustawodawca powierzył organowi stanowiącemu gminy funkcję kontrolną, uprawniającą go do ingerencji w indywidualny stosunek pracy łączący pracodawcę z pracownikiem-radnym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ulega wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy obowiązek świadczenia pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno obowiązek przestrzegania czasu pracy, jak i właściwego sposobu jej wykonywania. Naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest bez wątpienia stawienie się do pracy przez pracownika w stanie nietrzeźwości lub spożycie przez niego *alkoholu* w czasie pracy.

Ocena, czy dane **naruszenie obowiązku jest ciężkie**, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę **wyjątkowo i z ostrożnością**. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Rada Gminy Poświętne po zapoznaniu się z treścią uzasadnienia wniosku pracodawcy oraz po analizie stanu faktycznego i prawnego sprawy oceniła przedstawione przez pracodawcę argumenty jako niewystarczające powody do rozwiązania z radnym stosunku pracy, gdyż pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z Panem Przemysławem Skrzypkim stosunku pracy tylko na podstawie jego jednorazowego zachowania polegającego na stawieniu się do pracy w stanie nietrzeźwości. Zachowanie pracownika było bez wątpienia bezprawnym, ale zachodzi wątpliwość co do tego, czy i cechowało się znacznym stopniem winy pracownika – w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu

okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, czego pracodawca nie wziął pod uwagę, jak też dotychczasowego sposobu wywiązywania się przez pracownika – radnego z obowiązków pracowniczych przez cały okres zatrudnienia u pracodawcy.

Poza tym zdaniem Rady Gminy rozwiązanie z radnym Przemysławem Skrzypkiem umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie miało istotny wpływ na pogorszenie jego sytuacji materialnej i zawodowej, tym bardziej że radny nie posiada innego zatrudnienia, a znalezienie pracy w aktualnej sytuacji na rynku pracy i wobec dyscyplinarnego zwolnienia pracownika może być istotnie utrudnione, także z racji sprawowania mandatu radnego, które wymaga dużego zaangażowania czasowego w realizacji obowiązków.

W tym stanie rzeczy postanowiono jak powyżej.