**UCHWAŁA NR XXIX/205/2022**

**RADY GMINY MILEJEWO**

**z dnia 9 czerwca 2022r.**

**w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Gminy Milejewo**

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559 ze zm.) **Rada Gminy Milejewo uchwala, co następuje:**

**§1.** Rada Gminy Milejewo wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radną Gminy Milejewo Panią Martą Szczepanik zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Zarządzie Budynków Komunalnych, ul. Ratuszowa 4 w Elblągu.

**§2.** Uzasadnienie przyczyn wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę, o której mowa
w §1, stanowi uzasadnienie do uchwały.

**§3.** Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Gminy Milejewo.

**§4.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

*Przewodniczący Rady Gminy*

 *Zbigniew Banach*

**UZASADNIENIE**

**do Uchwały Nr XXIX/205/2022**

**Rady Gminy Milejewo**

**z dnia 9 czerwca 2022r.**

Zgodnie z Wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 18 stycznia 2022r., III SA/Kr 977/21 przestrzeganie obowiązków pracowniczych nie stanowi elementu wykonywania mandatu radnego, a tym samym rozwiązanie umowy z powodu ich naruszenia nie może zostać uznane za pozostające
w związku przyczynowym z wykonywaniem tego mandatu.

Nie można art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym wykładać w taki sposób, iż wskazany w nim związek przyczynowy nie byłby zakreślony żadnymi racjonalnymi granicami, tak aby w efekcie stanowił swoisty immunitet, gwarantujący radnemu ochronę jego stosunku pracy w sytuacji działań niezgodnych z prawem czy rażących naruszeń obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu w/w wyroku wskazano, że w orzecznictwie ostatecznie przyjęto bardziej restrykcyjną dla radnego wykładnię powyższego przepisu wskazując, że art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r.
o samorządzie gminnym powinien być interpretowany w ten sposób, że rada gminy nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (por. wyrok NSA z 7 czerwca 2018r., II OSK 923/18).

Uchwała rady o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie rozstrzyga o tym, że radny ma być zwolniony, a jedynie usuwa przeszkodę rozwiązania stosunku pracy i pozwala na rozwiązanie stosunku pracy z radnym przez pracodawcę. Radny, jak każdy inny pracownik, będzie mógł przed sądem pracy wykazywać, że powody rozwiązania z nim stosunku pracy, niezwiązane z wykonywanym mandatem radnego, są niezgodne z prawem i nieuzasadnione (por. wyrok NSA z 13 maja 2016r., II OSK 211/16). Sąd pracy –
w przeciwieństwie do rady gminy – dysponuje realnymi instrumentami do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie pracy skarżącego dokonanej przez pracodawcę. O ile rada gminy nie dysponuje pełnymi środkami dowodowymi w tym zakresie (np. nie ma możliwości przesłuchiwania świadków na tą okoliczność) i nie posiada kompetencji fachowej w tym zakresie, o tyle właściwy sąd pracy taką kompetencję posiada i w ramach kodeksu postępowania cywilnego dysponuje pełną gamą środków dowodowych, m.in. dowody z dokumentów, z zeznań świadków, opinii biegłych (por. wyroki NSA z: 30 lipca 2019r., II OSK 1714/18 oraz 29 września 2020r., II OSK 1456/20).

 Analogiczne stanowisko zajął Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 3 grudnia 2021r., III OSK 4443/21, wskazując, że łączne zastosowanie dyrektyw wykładni językowej i systemowej do obu zdań przepisu art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym prowadzi do wniosku, iż rada gminy ma obowiązek udzielić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym w każdym przypadku, za wyjątkiem sytuacji gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są okoliczności związane z wykonywaniem mandatu radnego.

 Wskazać również należy na treść wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 21 października 2021r., II SA/Go 509/21, który orzekł, że przestrzeganie obowiązków pracowniczych nie stanowi elementu wykonywania mandatu radnego, a tym samym rozwiązanie umowy
z powodu ich naruszenia nie może zostać uznane za pozostające w związku przyczynowym z wykonywaniem tego mandatu.

Ze stanu faktycznego wynika, że wniosek skierowany do Rady Gminy Milejewo przez Zarząd Budynków Komunalnych o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radną Martą Szczepanik
w uzasadnieniu wskazuje, że:

 „Podstawą rozwiązania umowy o pracę jest art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, dotyczący wyniku zdarzeń nie związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Uzasadnieniem rozwiązania umowy o pracę
w tym trybie jest naruszenie obowiązków pracowniczych polegające miedzy innymi na nierzetelnym, nieterminowym wykonywaniu obowiązków w zakresie zajmowanego stanowiska
a nadto nieporadność i nieudolność z jaką realizuje Pani Marta Szczepanik swoje obowiązki. Taki sposób wykonywania przez Panią Martę Szczepanik powierzonych zadań, naraża pracodawcę na zaniedbania, błędne
i nieterminowe załatwianie spraw, utratę dobrego imienia oraz odpowiedzialność z tytułu naruszenia dyscypliny finansów publicznych.”

Na skutek pisma Przewodniczącego Rady Gminy Milejewo z dnia 31 maja 2022r. Radna nie odniosła się do merytorycznej treści wniosku pracodawcy, ograniczając się do wskazania, że dnia 10 maja 2022r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie pracodawca cofnął to wypowiedzenie.

Zauważyć należy, że we wskazanych w piśmie dniach nieobecności pracownika, tj. 22.03.2022r., 23.03.2022r., 28.03.2022r., 29.03.2022r. oraz 06.04.2022r. radna nie wykonywała żadnych czynności związanych z pełnieniem mandatu radnego. W tych dniach nie były wyznaczone terminy sesji Rady Gminy Milejewo, ani terminy posiedzeń Komisji Rady Gminy Milejewo.

Z uwagi na powyższe zasadne było podjęcie uchwały o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

 *Przewodniczący Rady Gminy*

 *Zbigniew Banach*