

UCHWAŁA NR LXX/369/2024
RADY POWIATU KĘPIŃSKIEGO

z dnia 11 marca 2024 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107) uchwała się, co następuje :

§ 1. Odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Powiatu Kępińskiego Markiem Potarzyckim – Kierownikiem Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Kępnie przez Dyrektora Wielkopolskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Poznaniu.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącą Rady Powiatu do niezwłocznego przesłania niniejszej uchwały organowi pracodawcy - Dyrektorowi Wielkopolskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Poznaniu oraz doręczenia jej zainteresowanemu radnemu Markowi Potarzyckiemu.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie
do uchwały Nr LXX/369/2024 Rady Powiatu Kępińskiego
z dnia 11 marca 2024 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Pismem z dnia 26 lutego 2024 r. Dyrektor Oddziału Regionalnego Wielkopolskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Poznaniu (dalej „ARiMR”) zwrócił się za pośrednictwem Przewodniczącej Rady Powiatu do Rady Powiatu Kępińskiego o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Panem radnym Rady Powiatu Kępińskiego Markiem Potarzyckim – Kierownikiem Biura Powiatowego ARiMR w Kępnie w drodze odwołania go z zajmowanego stanowiska (odwołanie to równoznaczne jest z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę).

Pan Marek Potarzycki zatrudniony jest na w/w stanowisku na podstawie powołania od dnia 23 lutego 2016 r.

Podstawą jego zatrudnienia są przepisy art. 68 § 1 Kodeksu pracy, w związku z art. 9 ust. 3 oraz art. 9a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 1199).

Przepisy te stanowią : Kodeks pracy - art. 68 § 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 1¹. Stosunek pracy, o którym mowa w § 1, nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem.

Ustawa o ARiMR – art. 9 ust. 3 Kierowników komórek organizacyjnych w Centrali Agencji i ich zastępców, dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców oraz doradców Prezesa Agencji powołuje i odwołuje Prezes Agencji, a kierowników biur powiatowych i ich zastępców oraz kierowników biur w oddziałach regionalnych i ich zastępców - dyrektor oddziału regionalnego.

Art. 9a ust.1 pkt 1 - 1. Powołanie na stanowisko m. in. kierownika biura powiatowego i jego zastępcy jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Pan Marek Potarzycki jest radnym Rady Powiatu Kępińskiego obecnej kadencji.

W wymienionym na wstępie piśmie Dyrektor Oddziału Regionalnego ARiMR poinformował również, że : *„u podstaw zamierzonego odwołania nie leżą zdarzenia związane z wykonywaniem przez ww. Radnego mandatu.”*

Końcowo w piśmie zamieszczono uwagę, że niepodjęcie przez Radę Powiatu uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy w powyższym zakresie

w terminie 14 dni licząc od dnia doręczenia pisma zostanie uznane za zgodę na odwołanie Pana Marka Potarzyckiego z zajmowanego stanowiska

Jak wynika to z ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie, w szczególności zaś z wyjaśnień radnego M. Potarzyckiego – nie ma on wiedzy o jakichkolwiek zarzutach pracodawcy związanych z niewłaściwym wykonywaniem przez siebie obowiązków Kierownika Biura Powiatowego ARiMR.

Jak wspomniano wyżej – pracodawca podkreśla, że zamiar odwołania nie ma związku ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem przez ww. Radnego mandatu.

Rada Powiatu Kępińskiego zważyła, co następuje.

W sprawie znajduje zastosowanie przepis art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym. Przepis ten 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.”.

Bez wątpienia przepis ten stanowi szczególną ochronę trwałości stosunku pracy radnych (analogiczna regulacja zawarta jest też w ustawach o samorządzie gminnym oraz o samorządzie województwa).

Podjmując uchwałę na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym rada ma – co do zasady – swobodę podjęcia decyzji w przedmiocie wniosku pracodawcy. Musi jednak liczyć się z dwoma ograniczeniami. Jedno z nich wynika wprost z przepisów ustawy i sprowadza się do tego, że zgoda nie może być wyrażona, gdyby podstawą rozwiązania stosunku pracy miały być zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu.

Z drugiej strony, rada powinna liczyć się tym, że w przypadkach drastycznych, w których np. przyczyną rozwiązania stosunku pracy byłoby zachowanie radnego ewidentnie godzące w porządek prawny, nie wyrażenie zgody mogłoby być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W każdej sytuacji jednak rada przed podjęciem decyzji powinna rozważyć prawdziwość i słuszność argumentów zawartych we wniosku pracodawcy [por. wyrok NSA w Warszawie z 30.12.2014 r.; II OSK 3026/14].

Rada, rozpatrując wniosek pracodawcy ma w każdym razie obowiązek przestrzegania określonych zasad porządku prawnego, w konsekwencji wadliwa byłaby taka uchwała, której motywy byłyby nie do pogodzenia z zasadami porządku prawnego [por. wyrok NSA z 15.12.2005 r.; II OSK 1124/05 oraz wyrok NSA z 08.06.2006 r.; II OSK 410/06].

Jak wynika to ze wskazanych na wstępie ustaleń faktycznych, pracodawca nie stawia pracownikowi-radnemu żadnych zarzutów, które stanowiłyby przyczynę zamierzanego rozwiązania z nim stosunku pracy. Nie stawia też zarzutów związanych z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. Stąd Rada Powiatu nie ma obowiązku odmowy zgody na rozwiązanie

stosunku pracy w oparciu o zdanie drugie art. 22 ust. 2 ustawy; może więc kierować się uznaniem.

W takiej sytuacji Rada uznaje, że wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy byłoby pozbawione jakichkolwiek podstaw faktycznych. Innymi słowy Rada aprobowałaby postępowanie pracodawcy, dla którego nie ma wystarczających powodów.

Pracodawca również w żaden sposób nie przedstawia Radzie informacji o działaniach i możliwościach, które umożliwiałyby dokonanie określonego przezeń zamiaru; nawet przy założeniu swobody pracodawcy w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy z powołania.

Podkreślenia wymaga wreszcie, że celem regulacji (art. 22 ust. 2 u. o samorządzie powiatowym) jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu. Jednocześnie, nie określa ona żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada powiatu przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowie. 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 (*por. postanowienie SN z dnia 07.10.2020 r., II PK 145/19*).

Zatem, ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w określony w Kodeksie pracy sposób nawiązał na podstawie powołania stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady powiatu. Ograniczenie to nie ma charakteru bezwzględnego. Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada powiatu wyrazi na nie zgodę.

Jednocześnie, w innych sytuacjach zgoda rady na rozwiązanie stosunku pracy z radnym wynika z oceny tych przyczyn przez radę i nie zawsze musi być ona tożsama z wnioskiem pracodawcy (*por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 05.11.2019 r., sygn. akt V ACa 293/19*). Zatem, o ile rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, o tyle jej ocena powinna zostać dokonana przez pryzmat wszystkich znanych jej okoliczności oraz mieć poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego.

Mając powyższe na uwadze, Rada Powiatu Kępińskiego uznała, iż dotychczasowe zachowania pracodawcy nie wskazywały na istnienie podstaw faktycznych dla powziętego zamiaru rozwiązania stosunku pracy z radnym M. Potarzyckim.

Niemniej jednak Wiceprzewodniczący Rady Powiatu w dniu 1 marca 2024 r. zwrócił się do pracodawcy radnego o wyjaśnienie podstaw przyjęcia przez niego, iż niepodjęcie przez Radę Powiatu uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma będzie równoznaczne ze zgodą na odwołanie radnego M.

Potarzyckiego z zajmowanego stanowiska. Wiceprzewodniczący Rady określił termin do odpowiedzi na dzień 6 marca 2024 r. Do dnia kierowania niniejszego projektu do radnych odpowiedzi pracodawca nie udzielił.

Pomijając kwestię oceny czy zastrzeżenie terminu do podjęcia przedmiotowej uchwały wywołuje skutek czy nie, podjęcie uchwały w terminie do dnia 11 marca 2024 r. uznać należy za celowe.