

**z autopoprawką**

**UCHWAŁA NR .....  
RADY MIASTA WŁOCŁAWEK  
z dnia .....**

**w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Rady Miasta  
Włocławek**

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 506 i poz. 1309)

**uchwala się, co następuje:**

**§ 1.** 1. Po rozpatrzeniu wniosku firmy Mondelez Polska Sp. z o.o. odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Arkadiuszem Piaseckim.

2. Sposób rozpatrzenia wniosku, o którym mowa w ust. 1 zawarty jest w uzasadnieniu do uchwały.

**§ 2.** Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Miasta do udzielenia odpowiedzi wnioskodawcy i przekazania treści uchwały wraz z uzasadnieniem.

**§ 3.** 1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

2. Uchwała podlega podaniu do publicznej wiadomości poprzez ogłoszenie w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Miasta Włocławek.

**Przewodniczący  
Rady Miasta**

**Stanisław Wawrzonkoski**

## UZASADNIENIE

Pismem z dnia 2 lipca 2019 r. pracodawca - firma Mondelez Polska Spółka z o.o. zwrócił się z wnioskiem do Rady Miasta Włocławek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Arkadiuszem Piaseckim.

W uzasadnieniu decyzji wskazano na brak poprawy w sposobie świadczenia pracy oraz w stopniu oczekiwanych kompetencji, co nie pozwala na realizację współpracy na oczekiwanym poziomie. Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony z radnym Arkadiuszem Piaseckim nastąpi z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Z wyjaśnień przedłożonych przez radnego, zatrudnionego we wskazanej spółce wynika, iż nie zgadza się on z zarzutami zawartymi w korespondencji z dnia 2 lipca br. przez firmę Mondelez Polska spółka z o. o. Ponadto radny zauważył, iż na stanowisku przedstawiciela handlowego swoją pracę wykonuje w sposób sumienny i rzetelny, a powierzone mu zadania realizuje zgodnie ze strategią firmy. Wskazał również, iż podczas swojej wieloletniej pracy wielokrotnie otrzymywał od pracodawcy nagrody i wyróżnienia, jak również angażował się w rozwój firmy, budując świadomość marki w swoim obszarze działania.

Przedmiotowa sprawa została skierowana pod obrady Komisji Porządku Prawnego i Publicznego, która stwierdza, co następuje:

Pan Arkadiusz Piasecki – radny Rady Miasta Włocławek w firmie Mondelez Polska Spółka z o.o. zatrudniony jest od 20 lat na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Z wyjaśnień Radnego wynika, że wcześniej przed objęciem funkcji radnego Rady Miasta Włocławek pracodawca nie kierował w stosunku do jego osoby zarzutów związanych z jakością wykonywanej pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu Pracy wypowiedając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca obowiązany jest wskazać przyczynę wypowiedzenia. Wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i konkretna. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim umowy o pracę. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2001 r. sygn. IPKN 726/00 (OSNP 2003 r. nr 23, poz. 566), stwierdzając, że wskazanie „niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem” bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 § 4 KP.

Biorąc powyższe pod uwagę wskazanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę „brak poprawy w sposobie świadczenia pracy oraz w stopniu oczekiwanych kompetencji, co nie

pozwala na realizacji współpracy na oczekiwanym poziomie” przy jednoczesnym wskazaniu pozytywnej oceny pracy pana Radnego nie spełnia wymogu wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

W związku z wykonywaniem mandatu radny korzysta z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych, stąd 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.

Zgodnie z tezą wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 18 września 2008 r. sygn.. akt: II OSK 952/08, „treść przepisu art. 25 ust. 2 u.s.g. wskazuje, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady gminy, z tym że w sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada gminy zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody. Przepisu nie można interpretować w taki sposób, że rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego”. Oznacza to, że jeśli nawet Rada podzieli stanowisko pracodawcy, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę z radnym nie są zdarzenia związane z wykonaniem mandatu, nie jest bezwzględnie zobligowana do wyrażenia zgody. 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 wniosek 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 zaniebyszać swoje obowiązki. Gdyby ustawodawca chciał narzucić radzie dodatkowe ograniczenia w udzielaniu 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 ograniczeń byłoby domniemywaniem mniejszej ochrony radnego”.

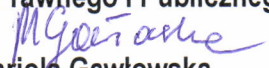
Dopełnienie takiego kierunku stanowi wyrok z dnia 10 września 2008 r. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi, sygn.. akt S.A./Łd 291/08, którego teza brzmi: „Podstawową wartością przewidzianą w art. 25 ust. 2 u.s.g jest trwałość stosunku pracy radnego. Powołany przepis ma na celu umożliwienie radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi”.

Ponadto należy zaznaczyć, że normy ustanawiające ochronę stosunku pracy radnego mają zapewnić, by członkowie organów stanowiących samorządu terytorialnego nie byli ograniczani ani czasowo, ani merytorycznie przez swoich pracodawców w swobodnym oraz skutecznym wykonywaniu mandatu.

Ustalony przez Komisję stan faktyczny pozwala na postawienie tezy, że przyczyną wypowiedzenia radnemu umowy o pracę mogą być zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Mając na względzie konieczność ochrony stosunku pracy radnego, Komisja Porządku Prawnego i Publicznego rozpatrująca powyższy wniosek zarekomendowała Radzie Miasta Włocławek odmowę wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym Arkadiuszem Piaseckim.

Biorąc powyższe pod uwagę proszę Wysoką Radę o podjęcie uchwały w przedłożonym brzmieniu.

**Wiceprzewodnicząca Komisji  
Porządku Prawnego i Publicznego**  
  
**Mariola Gawłowska**