

UCHWAŁA NR
RADY GMINY SEJNY
z dnia 2022r.

w sprawie przekazania do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku skargi na uchwałę nr XXV/197/2022 Rady Gminy Sejny z dnia 28 stycznia 2022r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z radnym Rady Gminy Sejny.

Na podstawie art.18 ust.2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2022r. poz. 559) oraz art. 54 Ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 roku o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (tj. Dz.U. z 2022r. poz. 329) Rada Gminy Sejny :

§ 1.

Przekazuje się do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku skargę Nadleśnictwa Gołdap z dnia 3 marca 2022r. na uchwałę nr XXV/197/2022 Rady Gminy Sejny z dnia 28 stycznia 2022r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z radnym Rady Gminy Sejny.

§ 2.

Udziela się odpowiedzi na skargę, o której mowa w §1, stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3.

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Gminy Sejny.

§ 4.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do uchwały
Nr
Rady Gminy Sejny
z dnia 2022r.

**Wojewódzki Sąd Administracyjny
w Białymstoku
ul. H. Sienkiewicza 84
15 – 950 Białystok**

Skarżący: Nadleśnictwo Gołdap

**Strona przeciwna: Rada Gminy Sejny
NIP 8441086963**

Odpowiedź na skargę

Działając na podstawie art. 54 § 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 329), Rada Gminy Sejny przekazuje skargę Nadleśnictwa Gołdap z dnia 3 marca 2022r. na uchwałę nr XXV /197/2022 Rady Gminy Sejny z dnia 28 stycznia 2022r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z radnym Rady Gminy Sejny:

- wnosząc o oddalenie skargi.

Uzasadnienie

Rada Gminy Sejny w dniu 28 stycznia 2022r. podjęła uchwałę nr XXV /197/2022 Rady Gminy Sejny w sprawie odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z radnym Rady Gminy Sejny. Uchwała została podjęta w związku z wnioskiem Nadleśnictwa Gołdap z dnia 29 grudnia 2021r.

Dowód:

- 1) uchwała nr XXV /197/2022 Rady Gminy Sejny z dnia 28 stycznia 2022r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z radnym Rady Gminy Sejny.
- 2) wniosek z dnia 29 grudnia 2021r.

Skarżący w skardze z dnia 3 marca 2022r. zarzuca zaskarżonej uchwale naruszenie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na odmowie wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z radnym Gminy, bez wskazania w uzasadnieniu przyczyn takiego rozstrzygnięcia, podczas gdy rada gminy odmawia zgody na rozwiązanie stosunku pracy/ wypowiedzenie zmieniające/, z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania/ wypowiedzenia zmieniającego/ są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Skarżący zarzuca błędną wykładnię tego przepisu, polegającą na uznaniu, iż w sytuacjach niezwiązanych z wykonywaniem mandatu, wyrażenie zgody przez radę są pozostawione uznaniu rady gminy, podczas gdy kompetencja rady gminy do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie daje prawa do odmowy w każdej sytuacji.

Skarżący zarzuca również naruszenie art. 7, 8, 77 i 80 k.p.a. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych sprawy, co skutkowało bezprawną odmową wyrażenia przez Radę Gminy zgody na wypowiedzenie zmieniające.

W ocenie Rady zarzuty skarżącego są bezzasadne.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że zarzuty dotyczące naruszenia wyżej cytowanych przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, nie mają żadnego uzasadnienia, bowiem przy podejmowaniu uchwały Rada nie stosuje przepisów K.p.a. W świetle art. 1 K.p.a., kodeks normuje:

- 1) postępowanie przed organami administracji publicznej w należących do właściwości tych organów sprawach indywidualnych rozstrzyganych w drodze decyzji administracyjnych albo załatwianych milcząco;

- 2) postępowanie przed innymi organami państwowymi oraz przed innymi podmiotami, gdy są one powołane z mocy prawa lub na podstawie porozumień do załatwiania spraw określonych w pkt 1;
- 3) postępowanie w sprawach rozstrzygnięcia sporów o właściwość między organami jednostek samorządu terytorialnego i organami administracji rządowej oraz między organami i podmiotami, o których mowa w pkt 2;
- 4) postępowanie w sprawach wydawania zaświadczeń;
- 5) nakładanie lub wymierzanie administracyjnych kar pieniężnych lub udzielanie ulg w ich wykonaniu;
- 6) tryb europejskiej współpracy administracyjnej.

Ponadto należy mieć na uwadze treść wyroku WSA w Gliwicach z dnia 26 maja 2020r. III SA/GL 196/20 w którym Sąd stwierdził że *” Rada nie może prowadzić postępowania uzupełniającego, wyjaśniającego, a jedynie proceduje w oparciu o przedstawioną dokumentację. To na wnioskodawcy ciąży obowiązek wykazania uzasadnionych przyczyn i ich udokumentowania ”.*

Również z treści przepisów ustawy o samorządzie gminnym nie wynika odesłanie do stosowania k.p.a.

Pozbawiony podstaw prawnych jest również zarzut naruszenia art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Zgodnie z tym przepisem 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. Zarówno w orzecznictwie sądowym, jak i w literaturze przedmiotu przyjmuje się, że kwestia wyrażenia zgody bądź odmowa jej wyrażenia w przypadku gdy podstawą rozwiązania umowy / wypowiedzenia zmieniającego/ nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu, zostały pozostawione uznaniu rady gminy. Pogląd taki sformułował np. Naczelny Sąd Administracyjny, stwierdzając w wyroku z 27.08.2010 r., II OSK 1074/10, LEX nr 784269, że: „O ile, trafny jest wynikający wprost zresztą z treści omawianej normy (art. 25 ust. 2) pogląd, że rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, o tyle 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. („, wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawiona uznaniu rady gminy z wyjątkiem jednak sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane

z wykonywaniem przez radnego mandatu”. Także w wyroku z 18.09.2008 r., NZS 2009/1, s. 17, Naczelny Sąd Administracyjny stanął na stanowisku, że przepisu art. 25 ust. 2 u.s.g. nie można interpretować w taki sposób, iż rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego.

Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 17.09.2007 r., III PK 36/07, stwierdzając, że wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem tej tylko sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W najnowszym orzeczeniu z dnia 07.10.2019r. II PK 145/19 Sąd Najwyższy stwierdził że: „ *Przepis art. 25 ust. 2 u.s.g. nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada gminy przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowie. Nie zobowiązuje on również rady do uzasadnienia swojego stanowiska. 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* „.

Również z przyczyn merytorycznych, skarga pozbawiona była podstaw prawnych, bowiem nie ma żadnego uzasadnienia do obniżenia radnemu wynagrodzenia ze stosunku pracy.

R

Radny aktualnie zatrudniony jest na stanowisku inżyniera nadzoru i posiada stopień zawodowy – Dyrektora Leśnego.

Dowód: pismo Nadleśniczego Nadleśnictwa Gołdap z dnia 02.12.2019r.

umowa o prace z dnia 27.11.2019r.

We wniosku do Rady Gminy z dnia 27 grudnia 2021r., skarżący podnosi, iż w świetle par. 8 ust. 1 pkt. 1 i ust. 2 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 14 stycznia 2003r. w sprawie stanowisk, stopni służbowych oraz zasad wynagradzania w Służbie Leśnej, pracownikowi można obniżyć stopień służbowy w przypadku przejścia pracownika na niższe stanowisko w Służbie Leśnej z zachowaniem posiadanego stopnia służbowego za zgodą między innymi dyrektora RDLP i dotyczy to tylko jednego pracodawcy. Taki pogląd nie jest uzasadniony, bowiem treści w/w przepisu to nie wynika. W stosunku do Radnego, zgodę na wyższe wynagrodzenie wyraził Dyrektor RDLP, taka sytuacja jest korzystna dla pracownika, zatem brak jest obecnie podstaw do dokonywania obniżenia wynagrodzenia.

Dowód: pismo radnego z 10 stycznia 2022r.

Podkreślić należy, że posiadanemu przez Radnego stopniu służbowemu Dyrektor Leśny odpowiada XIII kategoria zaszeregowania oraz współczynnik zaszeregowania wynoszący od 4,130 – 6,963. Oba te wskaźniki wynagrodzenia są zgodne z zawartą umową o pracę a zatem brak jest podstaw prawnych do wypowiedzenia warunków pracy Radnemu.

Pomiędzy radnym a pracodawcą toczył się już spór sądowy dotyczący rozwiązania stosunku pracy zakończony przywróceniem radnego do pracy. Sąd uznał, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy były bezzasadne.

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Ełku

Mając na uwadze powyższe, Rada Gminy Sejny wnosi jak w sentencji.

W załączeniu:

1. uchwała Rady Gminy Sejny z dnia 28.01.2022r.,
2. wniosek z dnia 29.12.2021r.,
3. pismo z dnia 02.12.2019r.,
4. umowa o pracę z dnia 27.11.2019r.,
5. pismo z dnia 10.01.2022r. wyrok Sądu Rejonowego w Ełku,
6. odpis odpowiedzi na skargę wraz z dowodami,
7. skarga.