

**UCHWAŁA NR .../.../2022**

**RADY GMINY SEJNY**

z dnia ..... 2022 r.

**w sprawie odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy  
i płacy z Radnym Rady Gminy Sejny**

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 559, poz. 583, poz. 1005 i poz. 1079) uchwała się, co następuje:

§ 1. Nie wyraża się zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z Radnym Rady Gminy Sejny Grzegorzem Zubowicz zatrudnionym w Nadleśnictwie Gołdap z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu do uchwały.

§ 2. Uzasadnienie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 1 uchwały, stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Gminy Sejny do przekazania niniejszej uchwały Pracodawcy Radnego oraz doręczenie jej zainteresowanemu Radnemu Rady Gminy Sejny Panu Grzegorzowi Zubowicz.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**RADCA PRAWNY**

*Jerzy Lewczuk*

## Uzasadnienie

Dnia 29 grudnia 2021 roku wpłynął do Rady Gminy Sejny wniosek Nadleśnictwa Gołdap, w sprawie podjęcia przez Radę Gminy w Sejnach uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy Radnego Grzegorza Zubowicza. Wniosek Nadleśnictwa w dniu 31 grudnia 2021 r. przesłany został wszystkim Radnym, w tym Radnemu Grzegorzowi Zubowiczowi. W piśmie z dnia 10 stycznia 2022 r. skierowanym do Rady Gminy Sejny, Radny Grzegorz Zubowicz odniósł się do treści wniosku Nadleśnictwa i wniósł o niewyrażenie zgody Nadleśnictwu Gołdap na wypowiedzenie mu warunków płacy wynikających z umowy o pracę powołanej w treści przedmiotowego wniosku, z powodu braku wskazania rzeczywistych i uzasadnionych przyczyn planowanego wypowiedzenia oraz braku podstawy prawnej dla tego wypowiedzenia.

Z uwagi na stwierdzenie nieważności poprzedniej uchwały Rady z dnia 28 stycznia 2022r. przez WSA w Białymstoku, Rada Gminy Sejny jeszcze raz przeanalizowała podane we wniosku przez pracodawcę przyczyny zmiany warunków pracy i płacy Radnego Grzegorza Zubowicza i dokonała ich oceny w oparciu o informację zawarte w złożonym wniosku, wyjaśnienia pisemne i ustne radnego oraz zgłoszone przez radnych uwagi. We wniosku do Rady Gminy z dnia 27 grudnia 2021r. , Nadleśnictwo 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. 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 w ocenie Rady brak jest podstaw prawnych do wypowiedzenia warunków pracy Radnemu.

Zgodnie z przepisem art. 25 ust. 2 ustawy 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. 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 „.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Rada nie znajduje uzasadnienia do wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy i płacy radnego.