



Tekst pochodzi z serwisu rp.pl, ©Rzeczpospolita

Czy wiesz, że z Kyocera ten artykuł możesz wydrukować do 5 razy taniej? Już od 33 zł/m-c!



Więcej...

KADRY
Ryszard Sadlik

Zwolnienia z pracy: Radny nie musi martwić się o etat

publikacja: 16.05.2014 aktualizacja: 16.05.2014, 05:40

Firma, która zamierza zwolnić z pracy pracownika-radnego, musi najpierw uzyskać na to zgodę odpowiedniej rady lub sejmiku województwa, w którym on pełni swoją funkcję.

Obowiązek ten wynika z: Zgodnie z tymi przepisami rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej akceptacji rady lub sejmiku województwa, którego jest on członkiem. Organ ten odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli jego podstawą są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu. Szczególna ochrona etatu radnego powstaje z chwilą jego wyboru, czyli ten dzień rozpoczyna okres ochronny. Kończy się zaś z upływem kadencji, na którą go powołano, chyba że wcześniej utraci on mandat.

Bez zgody ani rusz

Konieczność uzyskania akceptacji rady dotyczy każdego rodzaju stosunku pracy, a więc nawiązanego na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania czy wyboru. Obejmuje też wszelkie sposoby rozwiązania stosunku pracy. Zatem zarówno przy rozwiązaniu za wypowiedzeniem, jak i przy zwolnieniu bez wypowiedzenia, np. z powodu ciężkiego naruszenia przez radnego obowiązków pracowniczych, trzeba mieć zgodę rady. To istotne utrudnienie dla firmy. Jedynie w razie rozstania za porozumieniem stron lub wypowiedzenia umowy przez radnego, nie trzeba mieć uprzedniej zgody rady gminy. Nie ma bowiem podstaw, aby także w tych wypadkach jego stosunek pracy był szczególnie chroniony. Ochrona radnego obejmuje także tę przed wypowiedzeniem zmieniającym dotyczącym innych warunków pracy i płacy.

Wynika to z art. 42 § 1 k.p. Wskazywał na to także Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lutego 2001 r. (I PKN 250/00). Podniósł, że bez zgody rady powiatu niedopuszczalna jest zmiana warunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi samorządowemu będącemu radnym powiatu zarówno zatrudnionemu na umowę o pracę, jak i na podstawie mianowania. Istotne jest przy tym, że firma musi wystąpić o zgodę, zanim zwolni radnego. Potwierdzał to SN w wyroku z 10 czerwca 2013 r. (II PK 304/12). Zgoda rady gminy powinna poprzedzać decyzję szefa o wypowiedzeniu angażu i jego rozwiązanie.

Przykład

Pan Marian był radnym gminy i zarazem pracownikiem firmy budowlanej. Ponieważ 10 listopada 2013 r. stawiał się do pracy nietrzeźwy, szef rozwiązał z nim angaż bez wypowiedzenia. Pan Marian wystąpił wówczas do sądu o zasądzenie odszkodowania. Podniósł, że rozwiązując umowę o pracę, szef nie uzyskał na to zgody rady gminy. Sąd zasądził mu odszkodowanie równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, gdyż pracodawca, nie zwracając się o akceptację do rady gminy, naruszył wymóg z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Kiedy rada odmówi

W ustawach przewidziano wyraźnie, że rada (sejmik województwa) nie zaakceptuje rozwiązania stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą tego są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Nie ma natomiast wskazówek, jak rada powinna postąpić, gdy za zwolnieniem przemawiają inne zdarzenia, np. złe wykonywanie obowiązków przez radnego czy jego częste absencje chorobowe. Prawo rady (sejmiku województwa) do odmówienia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jest nieograniczone, a ponadto rada nie musi uzasadniać swojego stanowiska. Wolno jej więc nie przystać na rozwiązanie stosunku pracy także z powodów niezwiązanych z wykonywaniem przez radnego jego mandatu. Podobnie wskazał SN w wyroku z 11 grudnia 2007 r. (I PK 152/07). Stwierdził, że art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada gminy przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub przy jej odmowie. Nie zobowiązuje on też 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

wypadku, pozostawiając pozostałe decyzje jej swobodnemu uznaniu.

Zwolnienia grupowe

Szczególna ochrona radnego zostaje wyłączona, gdy u zatrudniającego ponad 20 pracowników dochodzi do zwolnień grupowych z przyczyn nie dotyczących załogi. Wskazuje na to art. 5 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.). Wprowadza on wyłączenie ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z przepisów szczególnych. Przepis ten umożliwia więc przy zwolnieniu grupowym rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami będącymi radnymi. Przepisów tych jednak nie stosuje się do zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 11). Zatem u radnego zaangażowanego na mocy mianowania szczególna ochrona jego stosunku pracy działa także w razie zwolnienia grupowego. Podobnie jest przy zwolnieniach indywidualnych z art. 10 tej ustawy, gdzie wprost wyłączono rozwiązanie angażu z radnym (art. 10 ust. 5 ustawy).—Ryszard Sadlik, sędzia Sądu Okręgowego w Kielcach

Przy umowie o zarządzanie

Przepisów ochronnych nie stosuje się do zatrudnionych na umowę o zarządzanie. Dotyczą one bowiem wyłącznie stosunku pracy radnego. Gwarancja nie przysługuje natomiast radnemu pozostającemu w stosunku cywilnoprawnym. Dlatego jeśli radny pracował na cywilnoprawnej umowie o zarządzanie (kontrakt menedżerski), to jego aktywność nie podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Tak też uznał Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 5 grudnia 2001 r. (II SA 2091/01). Ochrona radnego przed rozwiązaniem nie obejmuje osoby zarządzającej zakładem na umowie cywilnoprawnej.