

**Uchwała nr
Rady Miasta i Gminy Dobre
z dnia**

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną

Na podstawie art. 25 ust. 2 zdanie drugie ustawy z 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 z późn. zm.) uchwała się, co następuje:

§ 1.

Rada Miasta i Gminy Dobre nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radną Aleksandrą Laskowską, zatrudnioną na podstawie umowy o pracę z dnia 20 stycznia 2021 r. u pracodawcy PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

§ 2.

Uzasadnienie przyczyn odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, o której mowa w § 1 uchwały, stanowi uzasadnienie do uchwały.

§ 3.

1. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miasta i Gminy Dobre.
2. W przypadku powstania potrzeby reprezentacji procesowej Rady Miasta i Gminy Dobre w związku z zapadnięciem uchwały, czynności z tym związane, w tym udzielenie pełnomocnictwa procesowego, powierza się Burmistrzowi Miasta i Gminy Dobre.

§ 4.

1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. O treści uchwały zawiadamia się pracodawcę.

Uzasadnienie

Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy ma obowiązek niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Podstawę do takiego działania stanowi art. 25 ust. 2 ustawy z 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (dalej: u.s.g.).

Celem tej regulacji jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, nie natomiast zabezpieczenie go przed utratą pracy (zob. też: wyrok NSA z 7 czerwca 2018 r., II OSK 923/18, LEX nr 2557201). Natomiast rada gminy, podejmując rozstrzygnięcie "nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do »rozstania« się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu" (wyrok NSA z 12 kwietnia 2018 r., II OSK 1396/16, LEX nr 2497134).

W ocenie NSA, w razie, "gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada jest zobowiązana odmówić wyrażenia zgody. Ta bezwzględna ochrona stosunku pracy radnego może mieć miejsce tylko w tym jednym przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Przy zamiarze rozwiązania z radnym stosunku pracy z innych przyczyn, tj. niezwiązanych z wykonywaniem mandatu radnego, jakiegokolwiek by one nie były, ochrona radnego ma charakter relatywny" (wyrok NSA z 12 kwietnia 2018 r., II OSK 1396/16, LEX nr 2497134).

Z orzecznictwa NSA wynika, że ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona tylko w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Zatem w każdym przypadku niewyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym powinno się wykazać, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. W każdym przypadku niewyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, powinno być udowodnione, że "wykonywanie przez pracownika mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu, determinuje decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę" (wyrok NSA z 5 czerwca 2014 r., II OSK 3133/13, LEX nr 1519369, podkreślenie własne).

Należy zwrócić przy tym uwagę, że sprawa dotycząca wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest sprawą z zakresu administracji publicznej, gdzie organ (tu: Rada Miasta i Gminy Dobrze) rozstrzyga indywidualną sprawę na zasadach *quasi* administracyjnych, wydając merytoryczne rozstrzygnięcie poparte własnymi, poczynionymi ustaleniami. Rada wyraża przekonanie, że nawet pomimo faktu, iż do sprawy nie znajdują wprost zastosowania przepisy k.p.a., to konieczne jest w niej jednak zapewnienie czynnego udziału stronom pozwalające im na dowodzenie swoich racji oraz

dające organowi możliwość przekonującego ustalenia stanu faktycznego i dania tym ustaleniom wyrazu w uzasadnieniu uchwały¹.

Rada musi w tym przypadku zbadać, czy podane przez pracodawcę przyczyny są rzeczywiste, czy w istocie wola zakończenia stosunku pracy jest w rzeczywistości podyktowana przyczynami związanymi z wykonywaniem przez radnego mandatu, co Rada musi uzasadnić biorąc pod uwagę poczynione w sprawie ustalenia².

Do wyjaśnienia sprawy Rada Miasta i Gminy Dobre zdecydowała się powołać Komisję doraźną, aby uniknąć pozoru konfliktu interesów wynikającego z faktu, iż radna, której sprawa dotyczy, jest stałym członkiem komisji rozpatrującej wnioski.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że w niniejszej sprawie powstały istotne wątpliwości co do faktu, czy w ogóle został złożony przez pracodawcę wniosek, o którym mowa w art. 25 ust. 2 u.s.g. Te wątpliwości wynikały z faktu, że pierwotnie nie dołączono żadnego umocowania dla osoby, która zwróciła się do Rady Miasta i Gminy Dobre twierdząc, że czyni to w imieniu pracodawcy radnej, a następnie załączono umocowanie (a w zasadzie jego odwzorowanie, o czym dalej) nie zawierające *expresis verbis* uprawnienia do występowania w sprawie z zakresu administracji publicznej, ani nie uprawniające do kierowania wniosku do rady gminy.

Na posiedzeniu Komisji doraźnej ustalono, że ostatecznie nawet gdyby przyjąć, że przedstawione przez przedstawiciela pracodawcy umocowanie mogłoby uprawniać do złożenia wniosku, o którym mowa w art. 25 ust. 2 u.s.g., co do czego Komisja wyraziła poważne wątpliwości (o czym dalej), to do Rady Miasta i Gminy Dobre nigdy nie wpłynął dokument tego umocowania. Pełnomocnik załączyła jedynie jego kserokopię. Przyjmując nawet, że w sprawie nie znajduje zastosowania art. 33 k.p.a., gdzie zgodnie z § 2 „Pełnomocnictwo powinno być udzielone na piśmie lub zgłoszone do protokołu.”, a

¹ Por. Wyrok NSA z 3.06.2025 r., II GSK 28/22, LEX nr 3888632, gdzie wskazano w odniesieniu do innych uchwał o podobnej charakterystyce (rozstrzygania indywidualnych spraw z zakresu prawa pracy przez organ administracji publicznej), iż: Bezsprzecznie uchwała podejmowana w oparciu o art. 32 ust. 2 pkt 5 u.s.p. nie jest decyzją administracyjną i w postępowaniu poprzedzającym jej wydanie nie znajdują zastosowania przepisy k.p.a. Nie zmienia to jednak faktu, że jedną z podstawowych gwarancji procesowych w każdym postępowaniu toczącym się przed organami administracyjnymi jest zapewnienie stronom przez te organy możliwości czynnego udziału w postępowaniu. Uwzględniając charakter prawny uchwały o odwołaniu skarżącej ze stanowiska Dyrektora, obowiązek taki należy wyprowadzić z przywołanego w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji art. 2 Konstytucji RP, statuującego zasadę demokratycznego państwa prawnego oraz z art. 16 Europejskiego Kodeksu Dobrej Administracji przyjętego przez Parlament Europejski w formie rezolucji w dniu 6 września 2001 r., stanowiącego o prawie każdej jednostki do wysłuchania i złożenia wyjaśnień.

² Za wyrokiem WSA w Krakowie z 2.04.2025 r., III SA/Kr 1123/24, LEX nr 3854160: Uzasadnienie uchwały w sprawie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym powinno obejmować: elementy prawa, elementy faktu i wnioskowanie. Najważniejszą jego częścią jest uzasadnienie faktyczne, które w szczególności powinno zawierać wskazanie tych faktów, które rada gminy uznała za decydujące dla wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym lub jej odmowy, a także przyczyn, dla których inne okoliczności stanu faktycznego nie zostały uznane za relewantne dla rozstrzygnięcia. Działanie organu władzy publicznej, mieszczące się w jego prawem określonych kompetencjach, ale noszące znamiona arbitralności i niepoddające się kontroli i nadzorowi, nie może być uznane za zgodne z prawem. Obowiązek działania na podstawie prawa, w połączeniu z zasadą zaufania do państwa, stwarza po stronie organów władzy publicznej obowiązek uzasadniania jej rozstrzygnięć. Obowiązek taki jest zaliczany do standardów demokratycznego państwa prawnego. Jest też elementem zasady jawności działania władzy publicznej.

zgodnie z § 3 „Pełnomocnik dołącza do akt oryginał lub urzędowo poświadczony odpis pełnomocnictwa. Adwokat, radca prawny, rzecznik patentowy, a także doradca podatkowy mogą sami uwierzytelnić odpis udzielonego im pełnomocnictwa oraz odpisy innych dokumentów wykazujących ich umocowanie. Organ administracji publicznej może w razie wątpliwości zażądać urzędowego poświadczenia podpisu strony.”, to same reguły Kodeksu cywilnego wskazują na to, że kserokopii nie można uznać w tym zakresie za dokument umocowania³. Pełnomocnictwo nie zostało złożone ani w oryginale, ani w uwierzytelnionej kopii, ani też jego oryginał nie został okazany. Na żądanie organu nie wyjaśniono zakresu umocowania ani nie potwierdzono dokonanej przez pełnomocnika czynności, co można było uczynić stosując przez analogię art. 103 Kodeksu cywilnego.

Komisja wyraziła przy tym ocenę, że z zakresu udzielonego pełnomocnictwa – które dotyczy obszaru prawa pracy, można jedynie w teorii domniemywać, że skoro intencją pracodawcy było umocowanie pełnomocnika także do czynności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, to być może również jego intencją było upoważnienie go do występowania przed organami administracji publicznej w indywidualnych sprawach z zakresu administracji publicznej mających do tego celu doprowadzić. Taki zakres umocowania nie wynika jednak wprost z jego treści. Umocowanie nie zawierało ustanowienia wskazanej w nim osoby do wszystkich czynności pracodawcy w postępowaniach przed organami administracji, a jedynie czynności „z zakresu prawa pracy” oraz „dotyczących obszaru zarządzania zasobami ludzkimi”, gdzie „w szczególności” wymieniono uprawnienie do „reprezentowania PGE przed instytucjami publicznymi”. Pełnomocnictwo to, niezwykle rozbudowane, posługuje się wielokrotnie katalogami otwartymi (często parokrotnie używając zwrotu „w szczególności”), nie będąc jednocześnie pełnomocnictwem ogólnym. Te ciągi katalogów otwartych pozwalają pełnomocnikowi formułować twierdzenie, że w istocie każda czynność mogłaby zawierać się w umocowaniu, jednocześnie pozostawiając rzeczywistą wolę Pracodawcy trudną do odcyfrowania dla adresata takiego umocowania.

Wątpliwość ta nie została rozstrzygnięta, albowiem pracodawca nie chciał w tym zakresie kooperować z organem, odmawiając potwierdzenia zakresu umocowania ponad twierdzenia pełnomocnika, że przedstawiona kserokopia jest w jej ocenie wystarczająca. Stanowisko to pozostaje dla Rady Miasta i Gminy Dobre niezrozumiałe – to bowiem w interesie pracodawcy leżało wyjaśnienie wskazanych wątpliwości, jak również przedłożenie dokumentu (a nie jedynie odwzorowania) pełnomocnictwa, czego pracodawca pomimo prowadzonej korespondencji nie chciał uczynić.

Zwrócić jednak należy uwagę, że nie istnieje wyraźna podstawa prawna pozwalająca w tym zakresie organowi sprawę rozstrzygnąć na poziomie formalnym – nie istnieje w spektrum rozstrzygnięć z art. 25 ust. 2 u.s.g. pozostawienie wniosku pracodawcy bez rozpoznania. Ocena ww. okoliczności pozostanie zatem w sferze Sądu administracyjnego w przypadku zaskarżenia niniejszej uchwały.

³ Warto dodać, że podobne wymogi oraz wyjątki, z pewnymi odmiennosćmi w zakresie formy elektronicznej, ustanawia art. 37 p.p.s.a. Tożsame reguły wynikają z art. 78¹ § 2 oraz art. 96 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.

Komisja, w związku ze swoimi ustaleniami, zwróciła się do pracodawcy o przedstawienie oryginału lub uwierzytelnionej kopii dokumentu pełnomocnictwa. Niezależnie od jego wpływu (lub nie), Komisja stwierdziła jednak, że z uwagi na brak podstawy prawnej analogicznej do art. 64 k.p.a., w interesie zarówno radnej jak i pracodawcy jest rozpoznać nawet taki defektywny wniosek, skoro pracodawca pomimo wezwań odmawiał kooperacji z organem, do którego zwrócił się o rozstrzygnięcie. Jest to zwłaszcza aktualne wobec faktu, że merytoryczne ustalenia nie pozwalają rozstrzygnąć sprawy zgodnie z wnioskiem pracodawcy.

Dalszą kwestią były twierdzenia podnoszone przez pełnomocnika pracodawcy co do faktu, iż w jej ocenie do sprawy znajduje zastosowanie unormowanie art. 89 u.s.g., dające jednostce stanowiącej JST termin 30 dni na „zatwierdzenie, uzgodnienie lub zaopiniowanie” w przypadku, „Jeżeli prawo uzależnia ważność rozstrzygnięcia organu gminy od jego zatwierdzenia, uzgodnienia lub zaopiniowania przez inny organ”. Warto zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 89 ust. 3 u.s.g., „Do zatwierdzania, uzgadniania lub opiniowania przez organy gminy rozstrzygnięć innych organów przepisy ust. 1, 1a i 2 stosuje się odpowiednio.”.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że pracodawca – spółka, nie jest organem wydającym rozstrzygnięcia, a zatem wprost literalnie przepis art. 89 ust. 3 u.s.g. nie znajduje zastosowania do jego wniosku. Dalej należy zauważyć, że radzie nie przedstawiono w tym zakresie żadnego rozstrzygnięcia, które można byłoby objąć domniemanem akceptacji nawet, gdyby przyjąć, iż przepis ten znajduje zastosowanie do spraw z art. 25 ust. 2 u.s.g., co w ocenie Rady Miasta i Gminy Dobre jest wnioskiem stanowczo zbyt daleko idącym.

Rada Miasta i Gminy Dobre podziela w tym obszarze poglądy zasadniczej części judykatury, że przepis ten do spraw z art. 25 ust. 2 u.s.g. zastosowania nie znajduje⁴. Zastosowanie go uniemożliwiłoby zresztą zachowanie wymogów ustanowionych przez art. 2 Konstytucji RP, statuującego zasadę demokratycznego państwa prawnego oraz z art. 16 Europejskiego Kodeksu Dobrej Administracji przyjętego przez Parlament Europejski w formie rezolucji w dniu 6 września 2001 r., stanowiącego o prawie każdej jednostki do wysłuchania i złożenia wyjaśnień. Takie prawo w sprawie przysługuje zarówno pracodawcy – który domaga się określonego działania od organu stanowiącego gminy, jak i radnej, która to stanowisko zwalcza. Nie jest bowiem możliwe – w terminie 30 dni, przeprowadzenie postępowania oraz zgromadzenie materiałów, umożliwienie zapoznania się z nimi stronom na posiedzeniu Komisji rady oraz przeprowadzenie deliberacji zwłaszcza w świetle faktu, że jako zadanie własne rady gminy nie może ona w tym zakresie posłużyć się merytorycznymi pracownikami urzędu ją obsługującego. Jest to aktualne w świetle faktu, że art. 89 u.s.g. wprowadza ten tryb dla uzgadniania rozstrzygnięć organów, a więc spraw, gdzie organ gminy nie musi gromadzić żadnego dodatkowego materiału, otrzymuje go bowiem od organu wnioskującego wraz z

⁴ Tak Wyrok WSA w Gdańsku z 13.05.2021 r., III SA/Gd 1094/20, LEX nr 3182608, gdzie wskazano, że „Nie można interpretować art. 25 ust. 2 u.s.g. poprzez treść art. 89 u.s.g., bowiem ten ostatni przepis dotyczy spraw należących do zadań własnych gminy, nie zaś spraw dotyczących rozwiązania stosunku pracy z radnym.”.

rozstrzygnięciem lub jego projektem, który podlega domniemaniu jego przyjęcia zgodnie z zaproponowaną treścią.

W tym zakresie Rada Miasta i Gminy Dobre za przekonujące uznaje w pełni stanowisko zawarte w wyroku SN z 4.11.2010 r., II PK 111/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 32, gdzie wskazano, iż „Samo pożądane dążenie do "racjonalizacji procedury wyrażania zgody przez radę gminy i usunięcia stanu niepewności prawnej, który mógłby istnieć dowolnie długo, gdyby nie związanie rady terminem, co niewątpliwie leży w interesie zarówno pracownika, jego pracodawcy, jak i zainteresowanych organów samorządu terytorialnego" nie przekonuje do tezy, że nie podjęcie wymaganej uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jest równoznaczne z wyrażeniem wymaganej zgody na rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 25 ust. 2 u.s.g. już dlatego, że wymagana zgoda powinna być wyrażona "uprzednio", czyli uzyskana przez pracodawcę przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z radnym.”.

Te wszystkie argumenty w ocenie Rady Miasta i Gminy Dobre skutkują przyjęciem, że ani wykładnia literalna, ani też funkcjonalna czy systemowa nie przemawiają za uznaniem, że art. 89 u.s.g. znalazłby zastosowanie do niniejszej sprawy. Przeciwnie, taka interpretacja byłaby wprost niezgodna z aktami wyższego rzędu, w tym z Konstytucją RP, i wymuszałyby niejako na organie wydanie uchwały nieważnej, albowiem wydanej z całkowitym pogwałceniem praw stron do czynnego udziału w postępowaniu, które ich dotyczy – przy czym zakładając prawidłowe postępowanie pracodawcy, odmienne od tego w niniejszej sprawie, problem ten dotyczyłby pracownika (albowiem to on nie miałby czasu na podjęcie jakiegokolwiek skutecznej obrony przed stanowiskiem pracodawcy, który miał nieograniczoną ilość czasu na jego przygotowanie bowiem to od jego woli zależało złożenie wniosku).

Nawet gdyby przyjąć inaczej, ostatecznie do Rady Miasta i Gminy Dobre – aż do wyrażenia stanowiska, nie wpłynął kompletny, złożony przez pracodawcę wniosek, od którego można byłoby przyjąć, że biegł wskazany 30-dniowy termin i że termin ten upłynął. Za takowy nie można bowiem uznać ani złożenia „wniosku” bez umocowania, ani jego uzupełnienie poprzez przesłanie kserokopii umocowania, na które podpisany pod wnioskiem się powoływał.

Ostatecznie, co do *meritum* sprawy, Komisja doraźna powołana dla wyjaśnienia sprawy ustaliła stan faktyczny, który stał się podstawą do wydania niniejszej uchwały przez Radę Miasta i Gminy Dobre.

Pracodawca w swoim pierwotnym stanowisku wskazał, że przyczyną, dla której chce rozwiązać z radną stosunek pracy jest „utrata zaufania do Pracownika wynikająca z niechęci wykonywania powierzanych obowiązków służbowych odpowiadających stanowisku pracy, jak również ujawnienia braku podstawowych umiejętności w pracy biurowej, tj. obsługi narzędzi Microsoft tj. Word, Excel i Outlook. Pracodawca mając na względzie postawę i podejście Pracownika do powierzanych Pracownikowi obowiązków

pracowniczych, a jednocześnie brak zainteresowania rozwojem i uzupełnieniem wiedzy przez Pracownika w zakresie obsługi narzędzi pracy Microsoft – utracił zaufanie do Pracownika, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie. Pracownik wykazuje brak gotowości do pracy, brak chęci do nauki i rozwoju w zakresie tych kompetencji, których Pracodawca oczekuje, a brak współpracy z Pracodawcą i niechęć do wykonywania zadań skutkuje utratą zaufania oraz uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę”.

Związek zawodowy, o którego stanowisku Rada Miasta i Gminy Dobre została zawiadomiona wskazał, że przyczyny te są pozorne, obszernie wskazując przykłady interakcji radnej z bezpośrednim przełożonym, które wskazują na stałe zmiany jej zadań oraz brak współdziałania pracodawcy z nią jako pracownikiem ukierunkowany na nakłonienie jej do rezygnacji z pracy, aby otworzyć drogę do zatrudnienia osób preferowanych przez nowy Zarząd.

Radna – korzystając z prawa do udziału w postępowaniu, jako jego strona, wskazała, że w jej ocenie podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są pozorne. Istotnie bowiem komponentami woli pracodawcy w zakresie zakończenia jej stosunku pracy są przyczyny polityczne – z jednej strony fakt zatrudnienia jej w okresie sprawowania funkcji kierowniczej przez osobę, która tej roli już nie pełni, z drugiej zaś wola skierowania do wykonywanych przez nią wcześniej obowiązków innej osoby, cieszącej się politycznym poparciem. Problemy, na które wskazał pracodawca w rzeczywistości nie wystąpiły. Pracodawca tymczasem wielokrotnie wyrażał niezadowolenie z powodu usprawiedliwionych nieobecności radnej w pracy związanych z wykonywaniem przez nią jej obowiązków. Radna zwróciła przy tym uwagę, że inni pracownicy – nie mający statusu radnego, nie są przez pracodawcę traktowani w taki sposób jak ona.

Radna na posiedzeniu Komisji doraźnej zwróciła także uwagę, że pracodawca w lipcu 2024 r. zawnioskował o zgodę na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy, na co Rada – również ustalając, że ma to bezpośredni związek z wykonywaniem przez nią jej mandatu, oraz że pracodawca nie wykazał ani nawet nie uprawdopodobnił, że jest inaczej, nie wyraziła zgody wydając uchwałę V/28/2024 z dnia 4 września 2024 r. Uchwała ta nie została zaskarżona.

W istocie zatem pracodawca, w ocenie radnej, przyznał, że kieruje się względami związanymi z wykonywaniem przez nią mandatu, w szczególności jej zmniejszoną dyspozycyjnością, aby zatrudnić w to miejsce kogoś, kto mandatu radnego nie wykonuje. Obecny wniosek radna uważa za naturalną konsekwencję odmowy wyrażenia zgody w przypadku poprzedniego, co w ocenie rozstrzygającego organu jest istotnie bardzo prawdopodobne. Brak zaskarżenia ww. uchwały radna wskazała, iż odbiera jako w istocie przyznanie tej okoliczności – zwróciła także uwagę na fakt, że wówczas tego typu zarzuty jak obecnie nie były przez pracodawcę formułowane, co popiera jej przypuszczenie, że zostały one arbitralnie wymyślone na potrzeby obecnie procedowanego wniosku.

Komisja doraźna zwróciła przy tym uwagę, że pracodawca nie podjął współpracy z nią, nie przedstawił żadnych dowodów i dokumentów, nie wskazał na żadne dalsze stanowisko, nie wyraził chęci zapoznania się z ustaleniami Komisji ani w żaden realny

sposób – poza podważaniem kierowanych do niego próśb o wyjaśnienie wątpliwości związanych z umocowaniem osoby składającej wnioski oraz podnoszeniem twierdzeń, że rada już stanowisko zajęła (milcząco) oraz powoływania się na naruszenie prawa – nie wziął udziału w jej pracy.

Warto zwrócić przy tym uwagę, że pracodawca – pomimo iż zaoferowano mu taką możliwość, nie podał nawet jednego przykładu wykazywania przez radną „postawy i podejścia”, na które się powoływał, ani „braku chęci do nauki i rozwoju”, ani także „braku podstawowych umiejętności w pracy biurowej”. Wszystkie te zarzuty, których ogólny charakter jest widoczny na pierwszy rzut oka, pozostały w sferze spekulacji, co wzmacnia przekonanie rozstrzygającego organu, że ich celem jest ukrycie rzeczywistych, faktycznych powodów decyzji pracodawcy, aby nadać im pozór legalności.

Konsekwencją powyższego była ocena dokonana przez Radę Miasta i Gminy Dobre, że przynajmniej częściowo, a prawdopodobnie wyłącznie, przyczyną woli rozwiązania z radną stosunku pracy jest jej zmniejszona dyspozycyjność wynikająca z wykonywania przez nią mandatu. Gdyby radna nie wykonywała mandatu, pracodawca nie próbowałby rozwiązać z nią stosunku pracy.

Twierdzenia radnej w tym zakresie oraz wskazane – doręczone pracodawcy stanowisko organizacji związkowej, które z nimi koresponduje, są w ocenie tut. organu przekonujące. Istotnie za wykazane należy przyjąć, że wskazywane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia są pozorne i *prima facie* niezwykle ogólne i niekonkretne. Pracodawca nie usiłuje nawet powoływać się na jakiegokolwiek działania radnej, które stanowiłyby naruszenie obowiązków pracowniczych lub wskazywałyby na istnienie w stosunku do niej podstaw do zakończenia stosunku pracy, zamiast tego wskazując na jej – w ocenie pracodawcy – niewystarczające umiejętności, złe podejście czy stosunek do obowiązków (stałe zmienianych aby nakłonić ją do zakończenia zatrudnienia), które to tezy są weryfikowalnie nieprawdziwe i opierają się na subiektywnej ocenie, przy czym nawet nie wskazano przez kogo taka ocena miałaby być wyrażona. Tymczasem nie zaprzeczono, aby radna już przed podjęciem decyzji przez pracodawcę była informowana, że „nie ma miejsca” dla niej w organizacji, ponieważ, cyt. „przyszłam z Panią Prezes”. Pracodawca, warto zauważyć, nie zaprzeczył tym okolicznościom.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od radnej, jej przełożeni nigdy nie formułowali do jej umiejętności tego rodzaju zarzutów ani wątpliwości, które pracodawca wskazał radzie jako przyczyny zamiaru zakończenia jej stosunku pracy – o takowych dowiedziała się ona po raz pierwszy z pisma skierowanego do Rady Miasta i Gminy Dobre.

Rada Miasta i Gminy Dobre w przypadku istnienia takich przyczyn oraz wykazania ich przez pracodawcę zmuszona byłaby do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, pozostawiając ocenę ich zasadności w świetle norm prawa pracy właściwemu Sądowi pracy. W niniejszej sprawie ustalenie poczynione przez radę nie polega zatem na tym, że uznaje ona wskazane przez pracodawcę przyczyny za niewystarczające, albowiem na tej płaszczyźnie oceniać ich nie może, a uznaje, że są one pozorne, podczas gdy te rzeczywiste przyczyny leżą w i są nierozdzielnie związane z wykonywaniem przez radną jej mandatu.

Konsekwencją powyższych ustaleń jest uznanie przez Radę Miasta i Gminy Dobre, że wskazane przez pracodawcę przyczyny zostały przywołane wyłącznie, aby stworzyć pozór, że arbitralna decyzja o woli zakończenia stosunku pracy ma swoje uzasadnienie w czymś innym niż chęć pozbycia się pracownika, warto dodać – na szeregowym stanowisku, który na zasadach wskazanych w u.s.g. korzysta z określonych uprawnień, zwłaszcza ujętych w art. 25 ust. 3 u.s.g. Pracodawca podjął wobec radnej rozliczne działania – włącznie z przesuwaniem jej pomiędzy zadaniami, aby pozbyć się jej z pracy, wykluczając ją z grona pracowników, stawiając poza zespołem. Dopiero niepowodzenie tych działań skutkowało zainicjowaniem postępowania o wyrażenie zgody przez radę na rozwiązanie stosunku pracy.

Pracodawca pomimo, iż został zawiadomiony o włączeniu stanowiska organizacji związkowej i posiedzeniu Komisji doraźnej nie zdecydował się na przedstawieniu jakichkolwiek dowodów ani nawet twierdzeń, które podważałyby ww. stanowisko. Zgromadzony materiał nie pozwala w konsekwencji na ustalenie, że istnieją rzeczywiste przyczyny woli rozwiązania z radną stosunku pracy sięgające poza wykonywanie przez nią mandatu. Przeciwnie – materiał ten – w szczególności korespondujące z twierdzeniami samej radnej stanowisko organizacji związkowej, wskazuje na okoliczność przeciwną, a mianowicie, że pracodawca kierując się chęcią zatrudnienia innej, bardziej dyspozycyjnej osoby na stanowisku radnej postanowił właśnie ją wybrać do zwolnienia, albowiem z uwagi na wykonywany przez nią mandat nie jest ona tak dyspozycyjna jak inni pracownicy, a ponadto jej aktywność polityczna jest przez przedstawicieli pracodawcy krytykowana. W istocie rzeczywistą przyczyną jaka ujawnia się ze zgromadzonego materiału jest fakt, że polityczna aktywność radnej skutkowała decyzją nowego Zarządu pracodawcy o tym, że należy zakończyć z nią współpracę – została ona jednocześnie natychmiast odsunięta od dotychczasowych obowiązków i rozpoczęło się przesuwanie jej pomiędzy stanowiskami, na co zwróciła uwagę organizacja związkowa.

Ocena ta po stronie pracodawcy ma zatem kontekst polityczny, związany z aktywnością radnej oraz okolicznościami, w których nawiązany został z nią stosunek pracy, które są przez pracodawcę odbierane jako niekompatybilne z politycznym zaangażowaniem obecnego kierownictwa pracodawcy. Rada Miasta i Gminy na boku pozostawia kwestię interakcji takich działań pracodawcy z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu – oraz zakazu dyskryminacji ze względu na przekonania i aktywność polityczną, albowiem pozostaje to poza jej kompetencjami. Całość sytuacji ocenia jednak jednoznacznie – przekonujące są bowiem w ocenie Rady argumenty, że gdyby nie wykonywanie przez radną mandatu, oraz jej aktywność polityczna, nie doszłoby do próby jej zwolnienia.

Ze stanu faktycznego wynika, że zaszły zatem przesłanki określone w art. 25 ust. 2 u.s.g., które obligują radę gminy do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, albowiem rzeczywistą, ustaloną przez tut. organ w toku postępowania podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radną jej mandatu.

W świetle powyższego należało podjąć uchwałę o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną.

Przy podejmowaniu uchwały radna, której sprawa jest rozpoznawana była z mocy prawa wyłączona od głosowania na podstawie art. 25a u.s.g.