

**Uchwała nr XXXV/373/2013
Rady Powiatu w Tarnowskich Górach
z dnia 26 lutego 2013 roku**

**w sprawie:
nie wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy**

Na podstawie: art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym
(tekst jednolity: Dz. U z 2001 r. nr 142 poz. 1592 z późn. zm.¹)

**Rada Powiatu
uchwala:**

§ 1

Nie wyraża się zgody na rozwiązanie przez Zakład Produkcyjno – Handlowo Usługowy „REPTY” SP.J. R. i B. Wojtacha umowy o pracę z panem Pawłem Mrachaczem, radnym Powiatu Tarnogórskiego.

§ 2

Uzasadnienie stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Powiatu w Tarnowskich Górach.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§ 5

Uchwała podlega ogłoszeniu w sposób zwyczajowo przyjęty.

Przewodniczący Rady Powiatu

(-) Andrzej Fiała

¹ Przepisy wprowadzające zmiany zostały opublikowane w: Dz. U. z 2002 r. nr 23 poz. 220, nr 62 poz. 558, nr 113 poz. 984, nr 153 poz. 1271, nr 200 poz. 1688, nr 214 poz. 1806, z 2003 r. nr 162 poz. 1568, z 2004 r. nr 102 poz. 1055, z 2007 r. nr 173 poz. 1218, z 2008 r. nr 180 poz. 1111, nr 223 poz. 1458, z 2009 r. nr 92 poz. 753, nr 157 poz. 1241, z 2010 r. nr 28 poz. 142, poz. 146, nr 40 poz. 230, nr 106 poz. 675, z 2011 r. nr 21 poz. 113, nr 149 poz. 887 oraz nr 217 poz. 1281

Uzasadnienie

Pismem z dnia 12 lutego 2013 roku wpłynął do Rady Powiaty wniosek o wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z radnym Pawłem Mrachaczem. Z mocy art. 22 ust. 2 u.s.p. rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Powołany przepis wprowadza szczególną ochronę stosunku pracy radnych, gwarantującą większą niż w przypadku pracowników objętych jedynie ochroną powszechną gwarancję trwałości zatrudnienia. Wprowadzenie wymogu uzyskania uprzedniej zgody rady powiatu oznacza, iż pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania takiej zgody (wyrażonej w postaci uchwały), a ewentualne złożenie pracownikowi oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego bez zgody rady stanowi czynność dokonaną z naruszeniem prawa. W dniu 18 lutego 2013 roku pracodawca wbrew obowiązującym przepisom wręczył radnemu wypowiedzenia umowy o pracę.

Prawidłowa decyzja wymaga również porównania stanu etatów (w chwili dokonania wypowiedzenia oraz po jego dokonaniu) oraz zakresu obowiązków pracowników pozostających w zatrudnieniu, w celu weryfikacji, czy doszło do podziału obowiązków pracownika zwolnionego na pozostałych pracowników, czy też na miejsce pracownika zwolnionego zatrudniono nową osobę, ale na innym stanowisku, którego nazwa tylko pozornie różni się od nazwy stanowiska pracy zwolnionego pracownika. W przypadku bowiem gdy pracodawca utworzył nowe stanowisko pracy, na którym zatrudniona osoba wykonuje obowiązki należące uprzednio do zwolnionego pracownika to wówczas taka okoliczność może być to uznana za pozorną likwidację stanowiska pracy.

Należy również pamiętać o tym, że jeśli dochodzi do likwidacji jednego z kilku stanowisk to pracodawca powinien ustalić niedyskryminujące, zobiektywizowane oraz sprawiedliwe zasady kryteriów do zwolnienia i je zastosować. W takiej sytuacji pracodawca musi dokonać starannego, obiektywnego wyboru stanowiska do likwidacji, a tym samym pracownika do zwolnienia.

Każda przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być prawdziwa, konkretna i rzeczywista. Pracownik powinien wiedzieć jakie okoliczności sprawiły, że to akurat jego osoba została zakwalifikowana przez pracodawcę do zwolnienia z przyczyny leżącej po stronie pracodawcy, co oznacza że takie kryterium powinno być wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Pracodawca jest zobligowany do przedstawienia dowodu wskazującego, czy takowe kryteria zastosował.

Nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNAPiUS 2005, Nr 24, poz. 389).