

UCHWAŁA NR XXX/405/16
SEJMIKU WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO
z dnia 29 listopada 2016 r.

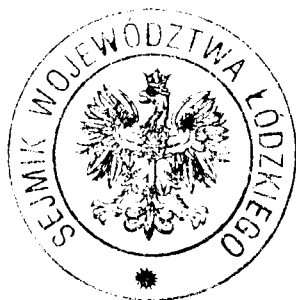
w sprawie rozpatrzenia wniosku o zmianę warunków zatrudnienia Radnej Sejmiku
Województwa Łódzkiego

Na podstawie art. 18 pkt 20 i art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa (t.j. z 2016 r. poz. 486), uchwała się, co następuje:

§ 1. Po rozpatrzeniu wniosku Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Bratoszowicach, odmawia się wyrażenia zgody na zmianę warunków zatrudnienia w tym warunków pracy i płacy Radnej Sejmiku Województwa Łódzkiego Doroty Ryl, wynikających z umowy o pracę z dnia 10 marca 2016 roku, zawartej na czas nieokreślony w Łódzkim Ośrodku Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Bratoszowicach, na stanowisku Dyrektora Oddziału w Kościerzynie.

§ 2. Uzasadnienie odmowy wyrażenia zgody stanowi załącznik do uchwały.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.



Przewodniczący Sejmiku,


Marek Mazur

Załącznik
do Uchwały Nr XXX/405/16
Sejmiku Województwa Łódzkiego
z dnia 29 listopada 2016 r.

UZASADNIENIE

W dniu 18 października 2016 r. do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego wpłynął wniosek Pana Włodzimierza Lewandowskiego Dyrektora Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Bratoszewicach o wyrażenie zgody na zmianę warunków pracy i płacy Radnej Sejmiku Województwa Łódzkiego Pani Doroty Ryl.

W uzasadnieniu wniosku wskazane zostało, że podstawą zmiany warunków zatrudnienia Pani Doroty Ryl nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego sejmiku Województwa Łódzkiego, a wynikają z potrzeb organizacyjno – kadrowych i są związane z koniecznością obsady stanowiska Koordynatora Zespołu Administracyjno – Gospodarczego w Oddziale Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Kościerzynie.

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 października 2016 r. Przewodniczący Sejmiku Województwa Łódzkiego wskazał, że Prezydium Sejmiku omówi kwestie zawarte w Piśmie i podejmie decyzję o dalszym procedowaniu na najbliższym posiedzeniu Konwentu, zwracając się jednocześnie z prośbą o szczegółowe wyjaśnienie przesłanek, stanu faktycznego oraz przewidywanego zakresu zmiany warunków zatrudnienia, celem umożliwienia Sejmikowi dokonania oceny wniosku z dnia 18 października 2016r.

Pismem z dnia 2 listopada 2016 r. Pan Włodzimierz Lewandowski Dyrektor Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Bratoszewicach wskazał ponownie, że w realiach sprawy zaistniała konieczność obsady stanowiska Koordynatora Zespołu Administracyjno – Gospodarczego w Oddziale Łódzkiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Kościerzynie z powodu długotrwałej nieobecności pracownika zatrudnionego na powyższym stanowisku na czas jego zastępstwa oraz, że Pani Dorota Ryl spełnia wymagania do wykonywania pracy na powyższym stanowisku, co stanowi o zasadności wyrażenia zgody na zmianę warunków zatrudnienia Radnej.

Pismem z dnia 9 listopada 2016 r. Pani Dorota Ryl złożyła informację w sprawie wniosku z dnia 18 października 2016 wskazując m.in., że w dniu 7 listopada 2016 r. przedstawiona została jej propozycja nowych warunków pracy, której nie można było zaakceptować z uwagi na fakt, że propozycje nowych warunków pracy wiązały się będą z istotną zmianą wszystkich postanowień dotychczasowej umowy w tym ze zmianą obowiązków, znacznym obniżeniem prestiżu, odpowiedzialności, uprawnień, sposobu podporządkowania oraz z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego, a przede wszystkim ze zmianą okresu trwania umowy. W zaproponowanych warunkach pracy miało zostać powierzone radnej stanowisko nie tylko poniżej kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, ale przede wszystkim na czas nieobecności innego pracownika, czyli umowa na zastępstwo. Forma świadczenia pracy jako umowa okresowa w celu zastępstwa innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy wraz z zestawieniem pozostałych

nowych warunków umowy wykluczała zdaniem radnej uznanie ich jako zgodnych z obowiązującą w kodeksie pracy zasadą równego traktowania w zatrudnieniu i zmierzała w istocie do obejścia obowiązku procedowania zgodnie z art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa

W w/w piśmie zawarte zostało stwierdzenie, że próba odwołania ze stanowiska podyktowana jest względami natury politycznej i ma bezpośredni związek z wykonywaniem mandatu radnej Sejmiku Województwa Łódzkiego z listy Platformy Obywatelskiej. Wskazuje na to brak jakichkolwiek podstaw merytorycznych do zmiany warunków pracy i płacy w celu zwolnienia ze stanowiska dyrektora. Argument natury politycznej jest jedynym powodem zamiaru zmiany warunków umowy o pracę, zwłaszcza w sytuacji dokonanych w sierpniu 2016r, zmian w strukturze nadzoru nad Ośrodkami Doradztwa Rolniczego

Zgodnie z art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2015 r., poz. 1392 z późn.zm.) „Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. Sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego”. Regulacje dotyczące ograniczenia w zakresie wypowiedzania stosunku pracy osób sprawujących funkcję radnego znajdują odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 42 k.p. również do wypowiedzania takim pracownikom warunków pracy lub płacy.

Tym samym sejmik województwa obligatoryjnie odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego. W pozostałych przypadkach odmowa lub wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym pozostawiona jest swobodnemu uznaniu sejmiku województwa.

Stanowisko to jest akceptowane w orzecznictwie sądów administracyjnych, czego wyrazem jest m.in. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 28 maja 2015 r., sygn. akt. II OSK 890/15 oraz wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z dnia 27 listopada 2014 r., sygn. akt. III SA/Lu 595/14. W przywołanych wyrokach Sądy wyraziły pogląd, iż „wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym lub odmowa wyrażenia takiej zgody pozostawiona jest uznaniu rady gminy” (sejmiku województwa). Jednocześnie stwierdziły, że „w orzecznictwie podkreśla się, iż motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy gmina (sejmik) zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówić z innego powodu albo wyrazić zgodę, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku”.

Nadto słusznie wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 27 lutego 2008 r., sygn. akt: III SA/Kr 992/07, „przyjęcie stanowiska, że w każdym przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym byłyby zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada musiałaby wyrazić zgodę (uwzględnić wniosek pracodawcy radnego), prowadziłoby do znacznego ograniczenia ochrony radnego i mogłoby mieć istotny negatywny wpływ na jego pracę w radzie gminy, gdyż z obawy przed utratą pracy radny mógłby zaniedbywać swoje obowiązki. Gdyby ustawodawca chciał narzucić radzie dodatkowe ograniczenia w udzielaniu zgody, to wyraźnie zazaczyłby to w treści u.s.g. Skoro takiego ograniczenia nie ma, to nie można go

domniemywać, gdyż swoboda rady w odmawianiu zgody jest korzystna dla radnego, a domniemywanie ograniczeń byłoby domniemywaniem mniejszej ochrony radnego". Dopelnienie takiego kierunku stanowi wyrok z dnia 10 września 2008 r. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi, sygn.. akt S.A./Łd 291/08, którego teza brzmi: „Podstawową wartością przewidzianą w art. 25 ust. 2 u.s.g jest trwałość stosunku pracy radnego. Powołany przepis ma na celu umożliwienie radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi”.

Podkreślenia wymaga również fakt, iż przepis art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa stanowi szczególną regulację względem ochrony stosunku pracy, wynikającą z przepisów kodeksu pracy. Oznacza to, że na mocy art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa stosunek pracy radnego podlega szczególnej ochronie trwałości. W doktrynie podkreśla się także, iż powyższa zasada ma zastosowanie do każdego rodzaju stosunku pracy, bez względu na sposób jego nawiązania (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie) i rozwiązania (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, odwołania ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę).

W ocenie Sejmiku Województwa, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania szczególnych okoliczności uzasadniających rozwiązanie czy zmianę stosunku pracy z radnym województwa, zaś swoboda dokonywania zmian organizacyjnych nie może być wykorzystywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy pracowników będących radnymi. Uzasadnienie wniosku z dnia 18 października 2016 r. jest lakoniczne, nie zawiera żadnych okoliczności faktycznych, czy prawnych uzasadniających dokonanie zmiany warunków pracy i płacy.

Wymaga podkreślenia, że podstawową wartością przewidzianą w art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa jest ochrona trwałości stosunku pracy radnego. Powołany przepis ma na celu umożliwienie radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich mandatu, ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi.

W świetle powyższego, Sejmik Województwa Łódzkiego po dokonaniu oceny wniosku złożonego dnia 18 października 2016 r. oraz po zapoznaniu się z informacją Radnej stwierdza brak obiektywnych, uzasadnionych i zgodnych z zasadami współżycia społecznego podstaw do zmiany warunków pracy i płacy. Zdaniem Sejmiku brak jest obiektywnie weryfikowalnych argumentów, przemawiających za przyjęciem rozstrzygnięcia uznającego zasadność wniosku. Podjęta uchwała jest wynikiem wszechstronnej i starannej analizy stanu faktycznego oraz została wydana w odniesieniu do norm powszechnie obowiązujących w krajowym porządku prawnym. Sejmik dokonał oceny motywów pracodawcy, zamierzającego ingerować w stosunek pracy z radnym, ustalając, że pracodawca nie przedstawił racjonalnych kryteriów wyboru dotyczących personalnych zmian organizacyjnych, które powołał jako podstawę wniosku z dnia 18 października 2016 r. Tym samym Sejmik uznał, że wykonywanie to mandatu radnego determinuje decyzję pracodawcy o zmianie warunków pracy i płacy, przyjmując za decydujące dla odmowy wyrażenia zgody wszystkie argumenty przedstawione w toku tej sprawy.

W tym stanie rzeczy Sejmik Województwa Łódzkiego odmawia wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy i płacy.