

UCHWAŁA NR XLVIII/326/2022
RADY POWIATU W MYŚLIBORZU
z dnia 27 kwietnia 2022 roku

**w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady
Powiatu w Myśliborzu**

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 528), Rada Powiatu w Myśliborzu uchwała, co następuje:

§1. Rada Powiatu w Myśliborzu odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Powiatu w Myśliborzu Panią Wiolettą Drzewińską zatrudnioną w Szkole Podstawowej Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Dębnie.

§2. Uzasadnienie odmowy stanowi załącznik do uchwały.

§3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Powiatu w Myśliborzu.

§4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Powiatu

Robert Dudek

Załącznik do uchwały Nr XLVIII/326/2022
Rady Powiatu w Myśliborzu
z dnia 27 kwietnia 2022 roku

UZASADNIENIE

W dniu 23 marca 2022 roku Dyrektor Szkoły Podstawowej Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Dębnie (dalej zwanej Szkołą lub Pracodawcą) wniósł na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym wniosek do Rady Powiatu w Myśliborzu z celem podjęcia uchwały o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Powiatu Panią Wiolettą Drzewińską. W piśmie skierowanym do Rady Powiatu pracodawca wskazał, że wniosek nie ma związku z pełnieniem funkcji radnego, a wynika jedynie z wydanego orzeczenia lekarskiego o niezdolności do wykonywania pracy zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt. 3 Karta Nauczyciela.

Przepis art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym przyznaje szczególną ochronę stosunkowi pracy radnego. Zgodnie z przywołanym przepisem, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Treść tego przepisu wskazuje, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawiona uznaniu rady powiatu, z tym, że w sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada powiatu zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody.

W zamiarze zbadania przyczyn intencji rozwiązania z Radną umowy o pracę, Przewodniczący Rady Powiatu w Myśliborzu zwrócił się o wyjaśnienia do Radnej Wioletty Drzewińskiej. Ze złożonych przez Radną pisemnych wyjaśnień oraz uzupełniających informacji przedstawionych na posiedzeniu połączonych komisji Rady Powiatu w Myśliborzu, w ocenie Rady Powiatu wynika, że podstawą rozwiązania stosunku pracy z Radną Wiolettą Drzewińską są zdarzenia związane z wykonywaniem przez nią mandatu radnego Rady Powiatu w Myśliborzu.

Rada Powiatu ustaliła, że z uwagi na prowadzoną przez Wiolettę Drzewińską działalność społeczną i polityczną, oraz odważnie wyrażane przez nią poglądy, co w ostateczności przełożyło się na uzyskania mandatu radnej Rady Powiatu w Myśliborzu z listy Platformy Obywatelskiej RP, od roku 2015 wobec jej osoby stosowano różne techniki nacisku, mające na celu doprowadzenie jej do rezygnacji z pracy w Szkole Podstawowej nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Dębnie. Ostatecznie Radna podupała na zdrowiu i w zamiarze jego ratowania zdecydowała się na roczny urlop. Następnie, celem zmiany chociażby okresowo środowiska pracy, wystąpiła o udzielenie urlopu bezpłatnego, w trakcie którego podjęła pracę w innym zawodzie i środowisku. W związku ze zbliżającym się końcem urlopu bezpłatnego, Radna przedłożyła propozycję jego wydłużenia, podjęła również negocjacje z Pracodawcą w sprawie obniżenia pensum oraz ewentualnego rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem

stron – m.in. z uwagi na nadal trwające trudności zdrowotne. Niestety Pracodawca nie wyraził woli współpracy i odrzucił przedstawione propozycje. Pracodawca nie dał również szans Radnej, by wykorzystwała możliwość odejścia na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, do którego prawo nabyłaby w październiku tego roku. Co znamienne, nawet wspomniana propozycja rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie została zaakceptowana, co wskazuje na niechęć Pracodawcy polubownego załatwienia sprawy.

Według Rady, opisane zachowanie Pracodawcy tj. niepodbudowany merytorycznie brak woli do osiągnięcia kompromisu w trudnej sytuacji zdrowotnej Radnej, w ocenie Rady związane było m.in. z działalnością społeczną, polityczną i samorządową Radnej w związku ze sprawowanym mandatem w Radzie Powiatu w Myśliborzu. Takie zachowanie ostatecznie doprowadziło do ziszczenia się przesłanek ustawowych rozwiązania stosunku pracy z Radną w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Kara Nauczyciela - a więc w trybie niezależnym od woli Radnej.

Mając na uwadze powyższe, pomimo formalnej przyczyny zamiaru rozwiązania z Radną umowy o pracę z powodów opisanych w art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela, nie umknęło uwadze Rady Powiatu, że rzeczywistym powodem zamiaru rozwiązania umowy o pracę z Radną jest sprawowany przez nią mandat radnego Rady Powiatu w Myśliborzu z ramienia Platformy Obywatelskiej RP. W sprawie doszło bowiem do specyficznej sytuacji, w której wobec nieuzasadnionego braku woli Pracodawcy do zawarcia kompromisu w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę, niejako wymusiły formę rozwiązania umowy o pracę w trybie w/w przepisu. Radna stała się więc nie jako ofiarą sprawowanego mandatu radnego, albowiem w obronie prawa do jego swobodnego wykonywania, doszło do sytuacji opisanej w art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela. W ocenie Rady Powiatu, opisana specyficzna sytuacja, aktywizuje obowiązek Rady do odmowy wyrażenia zgody. W przepisie art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym chodzi bowiem o rzeczywiste podstawy rozwiązania stosunku pracy, a nie te jedynie formalne, w tym przypadku w ocenie Rady Powiatu fasadowe.

Rada Powiatu zdaje sobie sprawę, że wobec konstrukcji art. 23 ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela, brak jej zgody może nie mieć znaczenia prawnego w procedurze rozwiązania stosunku pracy z Radną, jednakże wobec braku wyraźnego przepisu zwalniającego w tej sytuacji prawnej z obowiązku uzyskania zgodny z art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym oraz wobec nie cofnięcia wniosku, podjęcie niniejszej uchwały jest zasadne.

Na końcu Rada Powiatu chciałaby zaakcentować, że Pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z Radną podał wydane orzeczenie lekarskie o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, podczas gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzona orzeczeniem lekarskim, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności.