

### Uzasadnienie

W dniu 27 grudnia 2017 roku radny Paweł Anuszkiewicz otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powodem jest „utrata zaufania”. W naszej ocenie jest to związane tylko i wyłącznie z tym, iż od stycznia 2017 roku radny jest członkiem klubu radnych Aktywny Samorząd i nie zgadza się w wielu kwestiach z wizją rządu Miastem Białogard przez Burmistrza Krzysztofa Bagińskiego. Decyzja o zwolnieniu radnego nie ma nic wspólnego z jego pracą. Ponadto Prezes Białogardzkiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego Sp. z o.o. złamał prawo nie pytając Rady Miejskiej Białogardu zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1875 i 2232) o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym tj. *„Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.”*

Pracodawca musi otrzymać zezwolenie na rozwiązanie stosunku pracy przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia w tym zakresie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 czerwca 2013 r. (II PK 304/12), zgoda rady powinna poprzedzać decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i jej rozwiązaniu. SN nie zgodził się z poglądem sądu administracyjnego, że zwrócenie się do rady gminy może nastąpić po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę, ale przed rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie SN takie rozumienie art. 25 ust. 2 u.s.g. może doprowadzić do sytuacji, w której pracodawca wprawdzie złoży wniosek przed rozwiązaniem stosunku pracy, ale wyrażenie zgody będzie musiało nastąpić już po dacie zakończenia biegu okresu wymówienia. Zdaniem SN istota rozwiązania przyjętego w art. 25 ust. 2 u.s.g. jest inna. Polega na zapoznaniu pracodawcy ze stanowiskiem rady gminy, zanim podejmie on decyzję o rozwiązaniu z radnym stosunku pracy. Stanowisko to SN prezentował również w wyroku z 14 września 2010 r. (II PK 111/10).

WSA w Krakowie w wyroku z 22 października 2014 r. (III SA/Kr 1339/14) wskazał, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa są pozostawione uznaniu rady gminy z wyjątkiem sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takim przypadku rada musi odmówić wyrażenia zgody. Motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym powinny być zbadane, ponieważ od tych ustaleń zależy treść uchwały, która będzie podjęta przez radę. Rada powinna dokonać oceny wniosku pracodawcy, aby zweryfikować, czy rzeczywistą podstawą zwolnienia radnego nie było wykonywanie mandatu. Trudno bowiem sobie wyobrazić, że firma ten właśnie fakt powoła jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pod tym kątem należy przeanalizować okoliczności wskazane we wniosku oraz dokumenty do niego dołączone. Wyjaśnienia mogą złożyć pracodawca i radny, którego decyzja rady ma dotyczyć. Wnioski powinny być zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego (por. wyrok WSA w Warszawie z 14 maja 2013 r., II SA/Wa 65/13). W praktyce w celu oceny wniosku rada powołuje doraźną komisję.