

Kategoria: Wywiady

Opublikowano: piątek, 01, grudzień 2017 13:59

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odslony: 2707

Pracodawca powinien być informowany z wyprzedzeniem o nieobecności pracownika-radnego. Dzięki temu łatwiej będzie mu zorganizować pracę w urzędzie. Takie usprawnienie proponuje do przepisów wprowadzić Maksym Gołoś, starosta pruszkowski.

Pisaliśmy o tym [tutaj](#).

O podstawach swoich postulatów starosta rozmawia z Dziennikiem Warto Wiedzieć.

Dziennik Warto Wiedzieć: Złożył Pan do Marszałka Sejmu propozycję zmiany przepisów ustaw samorządowych, a konkretnie zmiany ustawowych przepisów dotyczących ochrony stosunku pracy radnego. Jest Pan za zniesieniem takiej ochrony?

Maksym Gołoś: Absolutnie, jestem za ochroną stosunku pracy radnego. Prawo winno skutecznie chronić radnego-pracownika w związku z wykonywaniem przez niego mandatu radnego, ale także winno widzieć jego pracodawcę.

Dziennik Warto Wiedzieć: To znaczy?

Maksym Gołoś: Zaproponowałem, aby po pierwsze: radny był zobowiązany do informowania z wyprzedzeniem pracodawcy o swej nieobecności w zakładzie pracy z powodu wykonywania mandatu radnego, oraz po drugie: aby zgodę na rozwiązanie umowy o pracę wydawał sąd a nie jak dotychczas rada (sejmik).

Dziennik Warto Wiedzieć: Co daje pierwsza z tych propozycji, czyli obowiązek informowania przez radnego-pracownika swego pracodawcy o swojej nieobecności w związku z wykonywaniem mandatu radnego.

Maksym Gołoś: Proszę zaważyć, iż bez wątpienia, już sam przepis zobowiązujący pracodawcę do zwalniania pracownika-radnego od obowiązku od pracy zawodowej, w celu umożliwienia radnemu brania udziału w pracach organów gminy (powiatu, sejmiku) jest istotnym obciążeniem organizacyjnym w zakładzie pracy pracodawcy. Przepisy te nie wyjaśniają, z jaką częstotliwością i na jak długo pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika-radnego od czynności zawodowych a w konsekwencji, nie wprowadzają żadnych w tej mierze limitów. Nie jest wymagane od pracownika-radnego żadne udokumentowanie czasu jego pracy w organach gminy (powiatu, sejmiku) jako radnego, czyli na przykład poświadczenie organu o godzinie przyścia radnego na sesję (komisję) i godzinie jego wyjścia, czy zakończenia obrad. Ustawodawca jedynie zobligował pracodawcę do udzielania pracownikowi-radnemu zwolnień od pracy w takim wymiarze, jaki niezbędny jest radnemu do prawidłowego sprawowania swych zadań w samorządzie. Zatem należy przyjąć, że czas ten określany jest jednostronnie przez pracownika-radnego. Ponadto, pracownik-radny może poinformować o tym pracodawcę w dowolnym czasie, gdyż omawiane przepisy nie wymagają bowiem, by o swojej planowanej nieobecności obowiązany był zawiadamiać pracodawcę z odpowiednim wyprzedzeniem pozwalającym pracodawcy na przeorganizowanie zadań poszczególnych pracowników w związku z nieobecnością pracownika-radnego. Pomimo braku stosownej regulacji, w mojej ocenie, zachowanie pracownika-radnego, który pomimo posiadanej wiedzy o terminach sesji bądź posiedzeń komisji nie informowałby o nich pracodawcy z wyprzedzeniem umożliwiającym zorganizowanie zastępstwa uznać można nawet za naruszenie ogólnego obowiązku lojalności wobec pracodawcy oraz naruszenie określonego w art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Kategoria: Wywiady

Opublikowano: piątek, 01, grudzień 2017 13:59

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 2707

Dziennik Warto Wiedzieć: Takie rozwiązanie przedstawił Pan w Sejmie na forum podkomisji stałej ds. ustroju samorządu terytorialnego. Wtedy zarówno posłowie, jak i przedstawiciel Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji argumentowali, że te kwestie winny być regulowane w regulaminach organizacyjnych pracodawcy, a nie w przepisach ustawowych. Zgadza się Pan z takim poglądem?

Maksym Gołoś: Nie zgadzam się. Proszę sobie wyobrazić taką sytuację: pracodawca określił to co ja proponuję w sposób taki jak sugerowano na podkomisji, czyli w regulaminie organizacyjnym a radny-pracownik nie przestrzega tego i nie informuje pracodawcy z wyprzedzeniem o swej nieobecności w związku z udziałem, np. w sesji rady. Zostaje upomniany przez pracodawcę raz, drugi, kilka razy, bez jakiegokolwiek skutku. Pracodawca mając ku temu powody (ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych), nie widząc innego sposobu postanawia zakończyć współpracę z tym pracownikiem i decyduje się na wypowiedzenie mu umowy o pracę. Ale jak wiemy, najpierw musi zapytać o zgodę na takie wypowiedzenie umowy o pracę radę. A rada powie pracodawcy: nie ma zgody na wypowiedzenie umowy o pracę z radnym, bo jest to związane z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego. Czyli koło nam się zamyka i jesteśmy w tym samym miejscu. Unormowanie tego w regulaminie organizacyjnym u pracodawcy nie rozwiąże problemu.

Dziennik Warto Wiedzieć: A zmieni to coś, jeśli taki przepis zawrzemy w ustawach samorządowych?

Maksym Gołoś: Moim zdaniem tak. Będzie to wtedy ustawowy obowiązek radnego. A przy ustawowym przekazaniu sądom kompetencji w zakresie wyrażania na wniosek pracodawcy zgody na wypowiedzenie umowy o pracę z radnym przypadek nieprzestrzegania tego ustawowego obowiązku może także mieć znaczenie przy udzieleniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

Dziennik Warto Wiedzieć: No dobrze. To dlaczego Pana zdaniem to nie rada a sąd winien decydować o zgodzie, bądź odmowie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę pracownika-radnego?

Maksym Gołoś: Przepisy ustaw samorządowych, poza przypadkiem wymaganej bezwzględnej odmowy rozwiązania z pracownikiem-radnym umowy o pracę wyniku uciążliwości dla pracodawcy spowodowanej wykonywaniem mandatu radnego dają radzie (sejmikowi) swobodę w podejściu do prośby pracodawcy radnego o zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę, co może być traktowane jako partykularyzm pewnej grupy interesów w radzie (sejmiku). Czyli radni będący w większościowej koalicji będą zaciekle bronić „kolegę-radnego” nawet w takiej sprawie, kiedy należałoby absolutnie wyrazić zgodę pracodawcy na rozwiązanie z nim umowy o pracę, a w przypadku radnego opozycyjnego bez namysłu podniosą rękę za wyrażeniem zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Dlatego uważam, że obecne unormowanie jest niespójne w stosunku do urzeczywistnienia zasady sprawiedliwości społecznej, o której mowa w art. 2 Konstytucji RP.

Dziennik Warto Wiedzieć: Na wspomnianej podkomisji posłowie twierdzili, że rozwiązanie zaproponowane przez Pana, czyli rozstrzyganie tej kwestii przez sądy wydłuży postępowanie w sprawie uzyskania przez pracodawcę zgody bądź odmowy na rozwiązanie umowy o pracę z radnym pracownikiem.

Maksym Gołoś: Tu także nie zgadzam się z tym poglądem. Moim zdaniem będzie ono krótsze, a już na

pewno obiektywne i pozbawione tzw. układów w radzie. Jako przykład podam wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim, gdzie sąd ponownie stwierdził nieważność już drugiej z kolei uchwały danej rady powiatu w sprawie niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy z tym samym radnym. I nie stoi nic na przeszkodzie prawnej, aby ta rada podjęła trzecią uchwałę w tej sprawie, wobec której zapewne zostałaby stwierdzona nieważność. I tak można w nieskończoność, bo samo stwierdzenie przez sąd nieważności uchwały nic nie daje pracodawcy. Jego wniosek nie jest rozpatrzony.

Dziennik Warto Wiedzieć: A czy Pana rozstrzygnięcie, biorąc pod uwagę „przepustowość” naszych sądów, nie będzie długotrwałe?

Maksym Gołoś: Odwołam się do podanego przeze mnie przykładu rozpatrywanego przez WSA w Gorzowie Wielkopolskim. W sprawie tej pracodawca złożył wniosek do rady powiatu w kwietniu 2016 roku a 24 maja 2017 roku WSA w Gorzowie Wielkopolskim ponownie stwierdził nieważność już drugiej uchwały rady powiatu i z tego co wiem do dnia dzisiejszego nie rozstrzygnięto wniosku pracodawcy. Czyli załatwienie wniosku pracodawcy trwa już prawie 1,5 roku. Myślę, że nie będzie tam rozstrzygnięcia wniosku do końca kadencji. Sąd na pewno rozstrzygnąłby tę sprawę zdecydowanie szybciej, a przede wszystkim w sposób transparentny.

Dziennik Warto Wiedzieć: Takie przypadki, o których mówimy zdarzają się bardzo rzadko. Czy warto zatem wprowadzać zmiany ustawowe?

Maksym Gołoś: Odpowiadając na to pytanie chciałbym powiedzieć, że nie jest znana liczba wniosków pracodawców kierowanych do rady. Wiemy tylko o tych, które zostały nagłośnione poprzez niektóre „szumniejsze” rozstrzygnięcie rozpatrywane przez nadzory wojewodów bądź sądy administracyjne. Wydaje mi się że, chyba nikt nie prowadzi takich statystyk. Poza tym, trzeba wziąć pod uwagę posiadaną wiedzę pracodawcy w tej sprawie. Żadem pracodawca nie będzie występował z wnioskiem do rady wiedząc, że nie ma szans na pozytywne rozstrzygnięcie.

Dziennik Warto Wiedzieć: Czyli zgodnie z Pana propozycją to sąd decydowałby o tym czy wyrazić zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem-radnym?

Maksym Gołoś: Dokładnie tak, tylko z tym zastrzeżeniem, że sąd rozpatrując wniosek pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem-radnym będzie miał bezwzględny obowiązek odmówienia wyrażenia takiej zgody, jeśli rzeczywistą przyczyną rozwiązania z pracownikiem-radnym umowy o pracę była uciążliwość dla pracodawcy spowodowana wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego rady (sejmikowi).

Dziennik Warto Wiedzieć: Ale jeśli przyjąć, że Pana propozycje zostaną uwzględnione, to może spowodować to zmiany w innych przepisach prawa, chociażby kodeksie pracy.

Maksym Gołoś: Mam tego świadomość, ale moim zdaniem zaproponowane przeze mnie rozwiązania są dobre i powinien się nad nimi pochylić ustawodawca.

Dziennik Warto Wiedzieć: Bardzo dziękuję za rozmowę.