

Projekt

**UCHWAŁA NR
RADY MIEJSKIEJ W ROZPRZY**

z dnia 2025 r.

w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1465, 1572, 1907, 1940) Rada Miejska w Rozprzy uchwala, co następuje:

§ 1. Rada Miejska w Rozprzy wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy zawartego pomiędzy radnym Andrzejem Barańskim, a Regionalną Agencją Wspierania Inwestycji sp. z o.o. z siedzibą w Łodzi.

§ 2. Uchwałę wraz z uzasadnieniem doręcza się niezwłocznie Pracodawcy oraz zainteresowanemu Radnemu.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

W dniu 16 stycznia 2025 r. do Rady Miejskiej w Rozprzy wpłynął wniosek Regionalnej Agencji Wsparcia Inwestycji sp. z o.o. w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Radnym Rady Miejskiej w Rozprzy - Panem Andrzejem Barańskim.

Z uzasadnienia wniosku wynika, iż Radny Andrzej Barański jest zatrudniony w Regionalnej Agencji Wsparcia Inwestycji sp. z o.o. (dalej: „RAWI”) na stanowisku „Specjalista” w Departamencie Administracji, na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 3 stycznia 2024 r. na czas nieokreślony. W stosunku do p. Andrzeja Barańskiego istnieją dwie przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Pierwszym powodem rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja ww. stanowiska pracy, spowodowana reorganizacją przedsiębiorstwa i likwidacją całego Departamentu Administracji, w ramach którego zatrudniony był p. Andrzej Barański. RAWI zakłada, że nowy model organizacyjny sprawdzi się w codziennej praktyce i pozwoli na lepsze zorganizowanie przedsiębiorstwa i optymalizację wykorzystanych środków finansowych, którymi dysponuje jako podmiot finansowany ze środków publicznych. Jednocześnie wskazać należy, że rozwiązanie stosunku pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy, bezsprzecznie wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy nie jest związane w jakikolwiek sposób z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego.

Drugą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z p. Andrzejem Barańskim jest jego niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego (okres przekraczający łącznie 182 dni), tj. okres trwający od 9 maja 2024 r. Zgodnie z art. 53 §1 kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

W przedmiotowej sprawie, p. Andrzej Barański był zatrudniony w RAWI co najmniej 6 miesięcy, a jednocześnie na dzień sporządzenia niniejszego wniosku, niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (p. Andrzej Barański nie uzyskał prawa do świadczenia rehabilitacyjnego), a więc zaistniały wszelkie przesłanki wymienione w art. 53 §1 kodeksu pracy, uprawniające pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie, należy podkreślić, że rozwiązanie stosunku pracy wobec niezdolności do pracy na skutek choroby jest również przyczyną niezwiązaną w jakikolwiek sposób z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego.

Zgodnie z brzmieniem art. 25 ust 2 ustawy o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.) rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której radny 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. Z bogatego orzecznictwa sądów jak i stanowisk prawniczych do w/w przepisu prawa wynika, że jeżeli organ stanowiący ustali, iż pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy radnego wskutek

okoliczności, które nie są zdarzeniami związanymi z wykonywaniem przez radnego mandatu, to Rada Miejska nie ma prawa odmówić zgody na rozwiązanie tego stosunku pracy. Rolą tych regulacji prawnych jest umożliwienie radnym skutecznego i bezpiecznego sprawowania ich funkcji. Oznacza to, że intencją ustawodawcy nie było wprowadzenie bezwarunkowej i bezwzględnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego w okresie wykonywania mandatu, tylko wprowadzenie ochrony w ograniczonym zakresie. Zakres ten wyznaczają wyłącznie zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Należy zatem stwierdzić, że odmawianie pracodawcy zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego w sytuacji, gdy przyczyną tego odwołania są okoliczności pozostające bez związku z wykonywaniem mandatu radnego, wykracza poza kompetencje Rady Miejskiej.

W wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 3.08.2017 r., III SA/Wr 407/17 305 uznano, że „celem omawianej regulacji prawnej jest jedynie zapewnienie radnemu nieskrępowanej możliwości prezentowania własnych poglądów w trakcie pełnienia mandatu, a nie bezwzględna ochrona jego stosunku pracy. Celem tym nie jest zapewnienie radnemu nieusuwalności z pracy jaką wykonuje, gdyż to stawiałoby go ponad prawami innych pracowników będących w tożsamej sytuacji, godząc tym samym w zasadę równości”.

Przedstawione stanowisko znajduje potwierdzenie w literaturze przedmiotu, w orzecznictwie organów sprawujących nadzór nad działalnością samorządu terytorialnego oraz w orzecznictwie sądowym.

Zdaniem T. Kuczyńskiego: „Rada może odmówić swojej zgody wyłącznie wtedy, gdy podstawą zamierzonego rozwiązania stosunku pracy jest zdarzenie związane z wykonywaniem mandatu radnego (np. częste nieobecności w pracy spowodowane udziałem w posiedzeniach rady). W innych przypadkach rada ma obowiązek zgody takiej udzielić”.

W Wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 26 stycznia 2023 r. II SA/Wa 836/22 sąd wskazał, iż celem regulacji jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy, to Rada Miejska podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do "rozstania" się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Przewodniczący Rady Miejskiej w Rozprzy przeprowadził rozmowę z radnym Andrzejem Barańskim na okoliczność sprawy opisanej w otrzymanym wniosku firmy RAWI. Przewodniczący zapytał radnego czy rozwiązanie umowy o pracę ma jakikolwiek związek z pełnieniem przez niego mandatu Radnego Rady Miejskiej w Rozprzy, a jeżeli tak to prosił o przedstawienie na tę okoliczność dowodów. Radny Andrzej Barański nie wskazał, aby rozwiązanie umowy miało jakikolwiek związek z pełnieniem przez niego funkcji radnego.

W przedmiotowej sprawie przeanalizowano zawarte we wniosku RAWI informacje i w ocenie Rady Miejskiej w Rozprzy decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z Radnym nie jest związana z wykonywaniem przez Niego mandatu radnego. Uprzywilejowanie radnych w zakresie możliwości rozwiązania z nimi stosunku pracy jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy to rozwiązanie ma związek ze sprawowaniem mandatu radnego. W związku z tym art. 22 ust. 2 zd. drugiej ustawy

o samorządzie gminnym należy odczytywać jako wskazanie wyłącznej cechy okoliczności uzasadniających odmowę wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, a mianowicie ich związek z wykonywaniem mandatu radnego. Taka wykładnia uwzględnia też to, iż radny, jak każdy inny pracownik, będzie mógł wykazywać przed sądem pracy, że powody rozwiązania z nim stosunku pracy, niezwiązane z wykonywanym mandatem radnego, są niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Tym samym nie ma żadnych powodów, aby rada wkraczała w kompetencje sądu pracy. Jak już wcześniej bowiem wskazano, rolą tych regulacji prawnych jest umożliwienie radnym skutecznego i bezpiecznego sprawowania ich funkcji. Oznacza to, że intencją ustawodawcy nie było wprowadzenie bezwarunkowej i bezwzględnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego w okresie wykonywania mandatu, tylko wprowadzenie ochrony w ograniczonym zakresie. Zakres ten wyznaczają wyłącznie zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Należy zatem stwierdzić, że odmawianie pracodawcy zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego w sytuacji, gdy przyczyną tego odwołania są okoliczności pozostające bez związku z wykonywaniem mandatu radnego, wykracza poza kompetencje Rady Miejskiej.

Mając na względzie powyższe, podjęcie przez Radę Miejską w Rozprzry uchwały o wyrażeniu zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest uzasadnione.