

**UCHWAŁA NR ...../.../2024**  
**Rady Miejskiej w Opatowie**  
**z dnia 18 września 2024 roku**

**w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy**  
**z radnym Rady Miejskiej w Opatowie**

Na podstawie art. 25 ust 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 609 z późn. zm.) uchwała, co następuje:

§ 1

Rada Miejska w Opatowie nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radnym Rady Miejskiej w Opatowie Panem Jarosławem Sadzińskim, zatrudnionym w Luxiona Poland S.A. Jacentów 167, 27-580 Sadowie na stanowisku Kierownika Produkcji.

§ 2

Uzasadnienie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącej Rady Miejskiej w Opatowie.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca  
Rady Miejskiej w Opatowie

mgr Małgorzata Szczepańska

Projektodawca: Komisja Skarg, Wniosków  
i Petycji Rady Miejskiej w Opatowie

Przedstawiający projekt uchwały w imieniu projektodawcy:  
Przewodniczący Komisji Skarg, Wniosków i Petycji.

## Uzasadnienie

W dniu 17 lipca 2024 roku Luxiona Poland S.A., Jacentów 167, 27-580 Sadowie złożyła do Rady Miejskiej w Opatowie wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z Radnym Rady Miejskiej w Opatowie - Panem Jarosławem Sadzińskim, zatrudnionym w w/w firmie na stanowisku: Kierownik produkcji. W uzasadnieniu tej decyzji pracodawca wskazuje, iż: *przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest utrata zaufania do pracownika, która wynika z niezachowania zasad współżycia społecznego przez podważanie kompetencji dyrektora zakładu oraz przekroczenie granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego poprzez publiczną, kilkukrotną (w obecności kilkunastu pracowników zakładu pracy) bezpodstawną krytykę dyrektora zakładu i podważanie jego decyzji.*

Przewodnicząca Rady Miejskiej w Opatowie skierowała przedmiotowy wniosek do Komisji Skarg, Wniosków i Petycji w celu przeprowadzenia czynności wyjaśniających i wyrażenia opinii w tej sprawie.

Komisja, o której wyżej mowa, na posiedzeniu w dniu 6 sierpnia 2024 roku przeprowadziła czynności wyjaśniające przedmiotową sprawę oraz wysłuchała wyjaśnień Pana Jarosława Sadzińskiego, który stawiał się na posiedzenie tejże Komisji. Pan Jarosław Sadziński pracuje w firmie Luxiona Poland S.A. od 25 lat, jak wynika z jego relacji nigdy wcześniej nie miały miejsca jakiegokolwiek upomnienia ze strony pracodawcy, kary porządkowe, bądź inne zastrzeżenia, co do wykonywanej przez niego pracy, czy też zachowań w stosunku do przełożonego, nie był też upominany przez pracodawcę, aby zmienił swoje podejście lub stosunek do niego. Pan Sadziński oświadczył również, że o tym, iż pracodawca chce rozwiązać z nim stosunek pracy dowiedział się od Komisji na posiedzenie której został zaproszony, a pracodawca nawet nie rozmawiał z nim o okolicznościach oraz planach rozwiązania z nim stosunku pracy, tym samym będąc zdziwionym zaistniałą sytuacją. Komisja zwróciła uwagę, iż podawany powód jest mało zrozumiały dla pracownika, który ma otrzymać wypowiedzenie o pracę z powodu utraty zaufania, nie zostały one wystarczająco uzasadnione, aby dokonać czynności opisanych przez pracodawcę, zważywszy na jego dotychczasową nienaganną pracę.

Podstawa wniosku jest art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie z którym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. W zdaniu drugim przepis ten wskazuje, że rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawa rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Przepis ten wprowadza dodatkową gwarancję trwałości stosunku pracy, w którym pozostaje radny, niezależnie od ochrony prawnej na zasadach ogólnych, określonych w przepisach prawa pracy. Gwarancja ta ma zastosowanie do każdego rodzaju stosunku pracy, bez względu na sposób jego nawiązania (umowa

o prace, powołanie, wybór, mianowanie) oraz niezależnie od sposobu rozwiązania (wypowiedzenie, odwołanie ze stanowiska). Oceniając *ratio legis* tej normy prawnej, Sąd Najwyższy wskazał, że: „Ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w określony w kodeksie pracy sposób nawiązał (...) stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy”. Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Radzie gminy przysługuje zaś uprawnienie niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawa rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Przepis art. 25 ust. 2 u.s.g. nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada gminy przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowie. Nie zobowiązuje on również rady do uzasadnienia swojego stanowiska. Nie ogranicza prawa rady do sprzeciwu wobec zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy przyczyna tego zamiaru są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radnego, lecz jedynie zobowiązuje radę do odmowy wyrażenia zgody w takim przypadku, pozostawiając pozostałe decyzje jej swobodnemu uznaniu. (Postanowienie SN z dnia 7 października 2020 r. sygn. akt II PK 145/19)

Sąd Administracyjny we Wrocławiu jasno zaznacza, że wyrażenie na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym przez radę gminy, której radny jest członkiem, zgody na rozwiązanie z tym radnym stosunku pracy pozostawione jest uznaniu rady gminy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy rada ma obowiązek odmówić wyrażenia takiej zgody z uwagi na przyjęcie, że podstawa rozwiązania tego stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radnego. (Wyrok WSA we Wrocławiu sygn.. akt: III SA/Wr 514/19).

Uzasadniając decyzje Rady Miejskiej w Opatowie, wskazać należy na stanowisko wyrażone w orzecznictwie i doktrynie z którego wynika, uprawnienie Rady do oceny przyczyn podawanych przez Pracodawcę, decyzja o wyrażeniu zgody lub jej odmowy w takich przypadkach ma charakter uznaniowy.

O ile, trafny jest wynikający wprost z treści art. 25 ust. 2 u.s.g., pogląd, że rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawa rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, o tyle w innych sytuacjach zgoda rady na rozwiązanie stosunku pracy z radnym wynika z oceny tych przyczyn przez radę i nie zawsze musi być ona tożsama z wnioskiem pracodawcy (tak stanowi m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 5 listopada 2019 r. sygn. akt V ACa 293/19).

Naczelny Sąd Administracyjny słusznie zwraca uwagę na fakt, że Rada gminy nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, może pominąć wyjaśnienia samego radnego oraz okoliczności powszechnie znane. Jeżeli ocena taka zostanie dokonana przez pryzmat wszystkich znanych jej okoliczności oraz znajdzie poparcie

w zasadach logiki i doświadczenia życiowego, to ocena taka (a w konsekwencji podjęta w jej rezultacie uchwała), będzie korzystać z przymiotu legalności i z ochrony przewidzianej w art. 25 ust. 2 u.s.g. (wyrok NSA z dnia 18 grudnia 2020 roku, sygn. akt: II OSK 2620/20).

Rada nie ma obowiązku prowadzenia postępowania uzupełniającego, wyjaśniającego, a jedynie proceduje w oparciu o przedstawioną dokumentację. To na wnioskodawcy ciąży obowiązek wykazania rzeczywistych, uzasadnionych przyczyn i ich udokumentowania, bowiem motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym muszą być szczegółowo badane, ponieważ od tych ustaleń zależy stanowisko rady w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Uchwała taka nie może mieć charakteru blankietowego i winna być uzasadniona w sensie obiektywnym weryfikowalnych argumentów oraz mieć oparcie w stanie faktycznym dotyczącym powodów rozwiązania stosunku pracy. (o powyższym stanowi Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z dnia 1 sierpnia 2024 roku, sygn. akt. III SA/Łd 459/24).

Resumując, wniosek Pracodawcy należy oceniać w kontekście w szczególności podawanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę oraz zarzutów odnośnie stosunku pracownika do przełożonego, które nie znajdowały we wcześniejszej pracy oraz dokumentach żadnego potwierdzenia. Wobec czego, brak jest podstaw do tak drastycznego kroku - do rozwiązania stosunku pracy z radnym Jarosławem Sadzińskim biorąc pod uwagę jego nienaganną dotychczasową pracę oraz nienaruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy nadmienić, iż w ocenie Komisji Skarg Wniosków i Petycji Rady Miejskiej w Opatowie podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy z radnym Jarosławem Sadzińskim winny poprzedzać inne czynności do których jest uprawniony pracodawca, a które to przewiduje Kodeks Pracy, tj. kary porządkowe w postaci, np. upomnienia, nagany, czy też ewentualne rozmowy dyscyplinujące, dające pracownikowi jasny sygnał, że pracodawca nie jest zadowolony z wykonywanej przez pracownika pracy.

Oprac.

A. Banak