



WOJEWODA PODKARPACKI
ul. Grunwaldzka 15, 35-959 Rzeszów

URZĄD MIASTA TARNOBREŻA
ul. Teodusa Kofozuka 32
35-400



00008715470

Numer: KO.O.28600.2024

Data wpływu: 04-11-2024

Przyjął: ANNA GRYGIEL

BIURO OBSŁUGI INTERESANTÓW

BRM
+
PM

Przemyśl zapytanie
rodny ds
04.11.2024
Rzeszów, 2024-10-31
-ii/cw

P-II.4131.2.379.2024

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Na podstawie art. 85, 86 i 91 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r, poz. 1465 ze zm.)

STWIERDZAM NIEWAŻNOŚĆ

uchwały Nr XI/108/2024 Rady Miasta Tarnobrzega z dnia 26 września 2024 r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

UZASADNIENIE

Na sesji w dniu 26 września 2024 r. Rada Miasta Tarnobrzega podjęła uchwałę Nr XI/108/2024 w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Wskazana uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 2 października 2024r.

Materialnoprawną podstawę do podjęcia przedmiotowej uchwały rady gminy wywiodła z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym.

Rada Miasta w celu rozpatrzenia wniosku Pracodawcy powołała uchwałą Nr X/85/2024 z dnia 10 września 2024 r. Komisje doraźną, mającą na celu szczegółowe zbadanie okoliczności rozwiązania stosunku pracy z radnym.

W uzasadnieniu do badanej uchwały przywoływano regulację ww. przepisu ustawy o samorządzie gminnym. Zauważono również, że „Komisja w swojej decyzji nie wkracza w kompetencje Sądu Pracy”, jednakże jednocześnie nadmieniono, że „sprawa dostosowania zakresu obowiązków w kontekście zmian organizacyjnych w Spółce wymaga dalszej uwagi i rozważenia”. Ponadto Komisja wskazała, „że kwestie związane z organizacją pracy oraz przekształceniem ról w strukturze organizacyjnej powinny być prowadzone w taki sposób, aby zarówno pracownik jak i Pracodawca mogli funkcjonować w ramach wzajemnych oczekiwań oraz przepisów prawa pracy.”.

Stosownie do postanowień art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym 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. Wskazana regulacja ustawy o samorządzie gminnym zawiera dodatkową gwarancję trwałości stosunku pracy, w którym pozostaje radny, niezależnie od ochrony prawnej na zasadach ogólnych, określonych w przepisach prawa pracy. Przyjęta ochrona ma na celu zapewnienie jak największej niezależności w sprawowaniu funkcji radnego. W orzecznictwie podkreśla się, że należy wyraźnie oddzielić sferę interesów radnego, jako funkcjonariusza publicznego, posiadacza mandatu pochodzącego z wyborów powszechnych i członka organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego, od sfery interesów pracowniczych radnego - pracownika. Dlatego bezwzględna odmowa wyrażenia przez radę zgody na rozwiązanie stosunku pracy może mieć miejsce tylko w przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są wyłącznie zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. (por. np. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z 6 lipca 2016 r., sygn. akt II OSK 847/16, z 24 października 2018 r., sygn. akt II OSK 659/17, z 7 czerwca 2018 r., sygn. akt II OSK 923/18, z 30 lipca 2019 r., sygn. akt II OSK 1714/18, z 26 listopada 2021 r., sygn. akt III OSK 4632/21, z 3 grudnia 2021 r., sygn. akt III OSK 4443/21). Celem art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym nie jest zapewnienie radnemu nieusuwalności z pracy jaką wykonuje, z uwagi na fakt sprawowania mandatu radnego, ale ochrona stosunku pracy, który związany jest bezpośrednio z wykonywaniem przez niego mandatu. Rada nie posiada uprawnień do tego, aby oceniać konieczność czy zasadność ruchów personalnych podejmowanych przez pracodawcę. Radny przed sądem pracy, jak każdy inny pracownik, będzie mógł wykazywać, że powody rozwiązania z nim stosunku pracy, niezwiązane z wykonywanym mandatem radnego, są niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Podnieść trzeba, że do rady nie należy rozstrzyganie sporów z zakresu prawa pracy i ocena okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, gdyż prowadziłoby to do wkraczania w kompetencje sądu pracy, o czym Komisja doraźna Rady Miasta Tarnobrzega ma świadomość. Do kompetencji rady należy jedynie ocena, czy przyczyny rozwiązania z radnym stosunku pracy nie są jednak związane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 listopada 2021 r., sygn. akt III OSK 4632/21, z 26 września 2018 r., sygn. II OSK 2196/17, z 13 maja 2016 r., sygn. akt II OSK 211/16).

Zważywszy na powyższe stanowisko sądów i wykładnię przywołanego przepisu podjęta przez radę miasta uchwała odmawiająca zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Miasta Tarnobrzeg zatrudnionym w Zakładach Chemicznych „Siarkopol” Tarnobrzeg Sp. z o.o. n narusza w sposób istotny rozwiązania przyjęte w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym Z uzasadnienia do uchwały, w żaden sposób nie wynika, że powodem nie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym są sprawy związane z wykonywaniem mandatu przez niego. Rada zaleciła aby „Pracodawca ponownie zainicjował kontakt z radnym Robertem Popkiem w celu uzyskania jasnych informacji na temat zmian w organizacji oraz zakresu obowiązków, co umożliwiłoby mu podjęcie świadomej decyzji dotyczącej przyszłości zawodowej w Spółce”.

W konsekwencji podjęcie wskazanej uchwały nie pozostaje w jakimkolwiek związku z wykonywaniem mandatu przez radnego. Zaprezentowana argumentacja w uzasadnieniu do uchwały w żadnym przypadku nie odnosi się do sytuacji, o której mowa jest w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, a związanej z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego, która ma wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Jak wynika z uzasadnienia do uchwały „pracodawca jako przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę podał zmiany organizacyjne w strukturze organizacyjnej Spółki, obowiązujące od dnia 2 września 2024 r. polegające na połączeniu” komórek organizacyjnych Spółki.

Przyjęta uchwała została podjęta z istotnym naruszeniem art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym poprzez przyjęcie, że rada gminy w tej materii posiada całkowitą dowolność i uznaniowość w wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, co pozostaje w wyraźnej opozycji z rozwiązaniami przewidzianymi w analizowanym przepisie i mając na uwadze istniejący stan faktyczny w tej sprawie.

Z uwagi na wskazane wyżej naruszenie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym zachodzi konieczność stwierdzenia nieważności badanej uchwały Rady Miasta Tarnobrzega Nr XI/108/2024 z dnia 26 września 2024 r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak na wstępie.

Na rozstrzygnięcie nadzorcze służy skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie, ul. Kraszewskiego 4A, w terminie 30 dni od jego otrzymania.

Otrzymują:

1. Prezydent Miasta Tarnobrzega
2. Przewodniczący Rady Miasta Tarnobrzega

Z up. WOJEWODY PODKARPACKIEGO


Renata Piśla
Zastępca Dyrektora
Wydziału Prawnego i Nadzoru

