

**UCHWAŁA NR VIII/47/24
RADY POWIATU ZDUŃSKOWOLSKIEGO**

z dnia 30 października 2024 r.

w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie z radną stosunku pracy

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz.U. z 2024 r., poz. 107) Rada Powiatu Zduńskowolskiego uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Wyraża się zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radną Iwoną Woźniak zatrudnioną w Łódzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. na stanowisku [REDAKTOWANE]

2. Uchwałę wraz z uzasadnieniem doręcza się niezwłocznie pracodawcy, Łódzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. oraz zainteresowanej radnej Iwonie Woźniak.

§ 2. Wykonanie Uchwały powierza się Przewodniczącej Rady Powiatu Zduńskowolskiego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§ 4. Uchwała podlega podaniu do publicznej wiadomości poprzez rozplakatowanie na tablicach ogłoszeń Starostwa Powiatowego w Zduńskiej Woli, a także poprzez zamieszczenie jej treści na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Zduńskiej Woli www.bip.powiatzdunskowolski.pl.

Przewodnicząca Rady
Powiatu Zduńskowolskiego

Magdalena Kazek

UZASADNIENIE

W dniu 21 października br. do Starostwa Powiatowego w Zduńskiej Woli wpłynął wniosek Łódzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego S. A. w Łodzi cyt. „...o umieszczenie w porządku obrad najbliższej sesji Rady uchwały w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radną Rady Powiatu Zduńskowolskiego Panią Iwoną Woźniak”.

Zgodnie z art. 22. ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Po konsultacji z radcą prawnym Starostwa Powiatowego w Zduńskiej Woli w związku z § 34 Statutu Powiatu Zduńskowolskiego stanowiącego załącznik do uchwały nr XLV/34/18 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 29 czerwca 2018 r. w sprawie uchwalenia Statutu Powiatu Zduńskowolskiego (Dz. Urz. Województwa Łódzkiego poz. 4534) zmienionej uchwałą nr XLVII/47/18 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 31 sierpnia 2018 r. zmieniającą Uchwałę w sprawie uchwalenia Statutu Powiatu Zduńskowolskiego (Dz. Urz. Województwa Łódzkiego poz. 4535), zmienionej uchwałą nr LI/44/22 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 30 września 2022 r. zmieniającą Uchwałę w sprawie uchwalenia Statutu Powiatu Zduńskowolskiego (Dz. Urz. Województwa Łódzkiego poz. 5803) oraz uchwałą nr I/6/24 Rady Powiatu Zduńskowolskiego z dnia 6 maja 2024 r. zmieniającą Uchwałę w sprawie uchwalenia Statutu Powiatu Zduńskowolskiego (Dz. Urz. Województwa Łódzkiego poz. 4355) Przewodnicząca Rady Powiatu, powyższy wniosek skierowała do Komisji Skarg, Wniosków i Petycji Rady Powiatu Zduńskowolskiego.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji na posiedzeniu w dniu 28 października br. dokonała analizy wniosku. Z treści wniosku wynika, że Radna jest zatrudniona w Łódzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. na stanowisku [REDAKTURA] na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 15 kwietnia 2020 roku.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę są zmiany w strukturze organizacyjnej ŁARR S.A. dokonane na podstawie zmiany Regulaminu spółki w dniu 17 października 2024 r. uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/X/2024. Z dotychczasowej struktury organizacyjnej usunięty został [REDAKTURA]

[REDAKTURA] Pani Iwona Woźniak wykonywała swoje obowiązki w placówce ŁARR S.A. w Zduńskiej Woli. Komisja stwierdziła, że rozwiązanie stosunku pracy z radną nie jest związane z wykonywaniem przez radną mandatu. Jednakże w wyniku głosowania, nie zajęła stanowiska w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Powiatu Zduńskowolskiego Panią Iwoną Woźniak.

Jak wskazuje się w orzecznictwie „to sam pracodawca decyduje o swojej strukturze organizacyjnej i może likwidować lub tworzyć miejsca pracy. Pracownik będący radnym nie ma możliwości współdecydowania o tym, jaka jest struktura organizacyjna pracodawcy. Żadne takie okoliczności pozwalające na wyrażenie odmowy co do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem będącym radnym nie wynikają z art. 22 ust. 2 u.s.p.” (Wyrok WSA w Krakowie z 18.04.2023 r., III SA/Kr 201/23, LEX nr 3548662).

Z bogatego orzecznictwa sądów jak i stanowisk prawniczych do przytoczonego na wstępie § 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107) 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 powiatu nie ma prawa odmówić zgody na rozwiązanie tego stosunku pracy. Akceptacja odmiennej interpretacji pozostaje w sprzeczności z ratio legis omawianych przepisów ustrojowych ustaw samorządowych. Jak 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 powiatu. Pogląd ten znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym przyjęto m.in., że ochrona stosunku pracy radnego oparta na innych przesłankach niż wskazane w przepisach o ustroju jednostek samorządu terytorialnego wykracza poza cel art. 22 ust. 2 u.s.p. i stanowi nadużycie kompetencji rady powiatu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2011 r. II PK 249/10).

Także w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 3.08.2017 r., III SA/Wr 407/17 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”. Prezentowany wniosek płynie również z brzmienia analizowanej regulacji. Skoro bowiem stanowi ona, że rada odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, to a contrario należy uznać, że rada gminy nie odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez radnego mandatu. 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”. A. Rzetecka-Gil zauważa natomiast, że „rada gminy, podejmując rozstrzygnięcie w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie radnego – nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do «rozstania się» z pracownikiem tam, gdzie ma ono swe uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu”. Podobnie S. Gajewski, odwołując się do zasady równości pracowników, wskazuje, że „granica zgodnego z prawem stosowania przez radę gminy odmowy rozwiązania stosunku pracy z radnym jest zachowanie w konkretnym stanie faktycznym wyrównawczego charakteru tego instrumentu. Taki aspekt można mu zaś przypisać jedynie w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy z radnym pozostaje w związku z wykonywaniem mandatu. W pozostałych przypadkach udzielenie ochrony radnemu rysuje się jako próba uczynienia z regulacji przewidzianej art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa (analogicznej do art. 22 ust. 2 u.s.p.) mechanizmu ponadstandardowej gwarancji sytuacji materialnej radnego - pracownika przez zabezpieczenie stabilności jego zatrudnienia” (S. Gajewski, Glosa do wyroku WSA w Lublinie z 7.10.2008 r., III SA/Lu 247/08).

W literaturze przedmiotu przyjęto również, że: „Niezależnie od tego, jak będziemy interpretować zakres związania organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego [...] obowiązującym porządkiem prawnym przy podejmowaniu uchwały w sprawie wyrażenia lub odmowy wyrażenia zgody, nie sposób, nie postawić pytania, o zasadność takiej szczególnej ochrony w odniesieniu do radnych. Ochrona ta bowiem może w «doskonały» sposób utrudnić funkcjonowanie pracodawcy”. Przedstawiciele doktryny wskazali też, że uwzględnienie ratio legis analizowanego uregulowania ukazuje brak jakiegokolwiek uzasadnienia dla podejmowania przez radę gminy (także powiatu) uchwał odmawiających zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku

pracy z pracownikiem radnym w tych sytuacjach, które nie mają żadnego związku z wykonywaniem publicznego mandatu przez pracownika. Na dodatek danie radzie gminy (także powiatu) możliwości odmowy wyrażenia zgody w takich sytuacjach czyniłoby ją jakimś specyficznym quasi-sądem pracy. Za ograniczeniem swobody organu stanowiącego w zakresie decydowania o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym wypowiedział się także Wojewoda Lubuski, przyjmując w rozstrzygnięciu nadzorczym z 15.11.2013 r., NK-I.4131.256.2013.MGrz, że organ stanowiący gminy, podejmując uchwałę na podstawie art. 25 ust. 2 u.s.g., nie powinien ingerować w prawo pracodawcy do pozbawienia go pewnych uprawnień tam, gdzie ma ono swe uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Rozstrzygnięcie to na zasadzie analogii należy odnieść również do organu stanowiącego powiatu. Powyższe stanowisko prezentują sądy administracyjne również w aktualnych orzeczeniach m.in Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 października 2021 r., sygn. akt VIII SA/Wa 573/21, Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 18 kwietnia 2023 r. sygn. akt III SA/Kr 201/23. Jak stwierdził w swoim Wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 7 czerwca 2018 r. II OSK 923/18 po pierwsze, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady, której jest członkiem, a po drugie, że rada odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, nie należy odczytywać w ten sposób, że w sytuacji opisanej w zdaniu drugim tego przepisu rada ma obowiązek odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy, zaś w innych przypadkach jest to pozostawione jej uznaniu. Z kolei w Wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 26 stycznia 2023 r. sygn. akt 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 gminy podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do "rozstania" się pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Rada Powiatu swoje stanowisko odmowy bądź wyrażenia zgody winna wyrazić w formie uchwały zgodnie z orzecznictwem Naczelnego Sądu Administracyjnego (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8 listopada 2017 r., II OSK 202/17). Nie podjęcie uchwały w sprawie rozwiązania umowy z radnym różnoznaczne jest z beczynnością rady (wyrok WSA w Gliwicach z dnia 2 października 2024 r., III SAB/Gl 169/24).