



WOJEWODA OPOLSKI

Opole, dnia 2 lutego 2024 r.

PN.III.4131.1.3.2024

**Pan
Rajmund Kinder
Przewodniczący
Rady Gminy Lasowice Wielkie
Lasowice Wielkie 99A
46-282 Lasowice Wielkie**

Rozstrzygnięcie nadzorcze

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40, 572, 1463 i 1688)

stwierdzam

nieważność uchwały Nr LIX/451/23 Rady Gminy Lasowice Wielkie z dnia 27 grudnia 2023 r. w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Lasowice Wielkie – z powodu istotnego naruszenia prawa.

Uzasadnienie

W dniu 27 grudnia 2023 r. Rada Gminy Lasowice Wielkie, powołując się na art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023r. poz. 40 z późn. zm.) podjęła uchwałę nr LIX/451/23 w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Lasowice Wielkie.

Uchwałę doręczono organowi nadzoru w dniu 3 stycznia 2024 r.

Na mocy niniejszego aktu organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez Starostę Kluczborskiego z radnym Rady

Gminy Lasowice Wielkie Krzysztofem Dzierżyńskim - p.o. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Kluczborku. Wskazano, iż stanowisko to zostało podjęte w oparciu o opinię komisji doraźnej powołanej uchwałą nr LVI/432/23 Rady Gminy Lasowice Wielkie z dnia 27 września 2023 r. w sprawie powołania komisji doraźnej oraz określenia zakresu jej zadań.

Z otrzymanego uzasadnienia projektu powyższego aktu wynika, iż Starosta Kluczborski wystąpił z wnioskiem do Przewodniczącego Rady o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy Lasowice Wielkie Krzysztofem Dzierżyńskim - p.o. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Kluczborku. Następnie na mocy uchwały nr LVI/432/23 z dnia 27 września 2023 r. organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego powołał komisję doraźną celem szczegółowego zbadania i wyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy. Komisja po analizie wszystkich zebranych materiałów i wysłuchaniu Pana Krzysztofa Dzierżyńskiego, zaproponowała Radzie Gminy, aby nie wyrażać zgody na rozwiązanie stosunku pracy z ww. radnym.

W treści wniosku dotyczącego wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Starosta Kluczborski argumentował, iż jest to podyktowane brakiem po stronie radnego wymaganego stażu pracy i ustawowych kwalifikacji dla osób kierujących jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej oraz tym, że zatrudnienie na stanowisko p.o. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Kluczborku nastąpiło z pominięciem zasady konkurencyjności wynikającej z art. 11 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 530). W związku z tym podkreślono, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy z Panem Krzysztofem Dzierżyńskim nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez ww. radnego mandatu.

Zgodnie z 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.

Organ nadzoru w pełni podziela pogląd wyrażony w orzecznictwie sądowoadministracyjnym, zgodnie z którym przepis art. 25 ust. 2 ww. ustawy należy

wykładać w ten sposób, że rada gminy nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, wówczas gdy podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (zob. wyrok NSA z dnia 3 grudnia 2021 r. sygn. akt III OSK 4443/21). Rada nie posiada bowiem kompetencji do tego, aby dokonywać oceny czy wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa. W takim przypadku organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego przejmowałby kompetencje sądu pracy, który jest legitymowany do dokonywania rozważań w tym przedmiocie. Każdy pracownik może zatem przed sądem pracy wykazywać, że powód rozwiązania z nim stosunku pracy jest sprzeczny z prawem oraz bezzasadny. Natomiast pracodawca w takim postępowaniu jest uprawniony do podnoszenia argumentów potwierdzających prawidłowość podjętej przez niego decyzji. Przyznanie Radzie możliwości rozstrzygnięcia w tym zakresie skutkowałoby nieuzasadnionym uprzywilejowaniem radnego, w stosunku do jego pracodawcy, którego trudno wiązać ograniczeniami odnośnie do doboru pracowników do realizacji określonych zadań (zob. wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 17 sierpnia 2023 r. sygn. akt II SA/Rz 246/23). W konsekwencji Rada badając argumenty pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym musi je analizować pod kątem tego, czy wiążą się one z wykonywaniem mandatu radnego. Wynik tych rozważań determinuje bowiem treść decyzji organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego w tym przedmiocie tj. wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym bądź odmowa udzielenia takiej zgody spowodowana okolicznościami konkretnego przypadku mającymi związek z wykonywaniem mandatu radnego (zob. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 3 października 2023 r. sygn. akt II SA/Bd 299/23).

Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy należy podnieść, iż Rada podejmując niniejszą uchwałę w sposób istotny naruszyła art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym poprzez przyjęcie, że przepis ten przyznaje organowi stanowiącemu gminy uznaniowość w wyrażaniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy nie jest skutkiem pełnienia przez pracownika funkcji radnego. Organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego w żaden sposób nie wykazał związku pomiędzy pełnieniem funkcji radnego, a zamiarem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, co stanowi konieczną przesłankę do tego, aby Rada

była uprawniona do podjęcia uchwały w przedmiocie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy. Nie pozostaje bowiem w gestii jej kompetencji badanie czy przyczyny te są prawdziwe i zasadne, ponieważ takie czynności mieszczą się we właściwości sądu pracy. Natomiast z analizy zgromadzonych przez organ nadzoru dokumentów wynika, iż stanowisko organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego w tej materii (zdeteterminowane treścią wcześniejszej opinii komisji doraźnej) oparte jest na ocenie zasadności rozwiązania stosunku pracy z radnym, mając na względzie złożone przez niego wyjaśnienia w sprawie, co pozostaje nieuprawnione w świetle wykładni art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Należy bowiem stwierdzić, że argumentacja dotycząca słuszności podjęcia niniejszej uchwały nie odnosi się do sytuacji, o której mowa w ww. przepisie ustawy tj. by wykonywanie przez pracownika mandatu radnego determinowało decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Co więcej, Rada całkowicie pominęła złożone przez pracodawcę oświadczenie, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu. Wskazane przez pracodawcę okoliczności tj. brak wymaganego stażu pracy, kwalifikacji dla osób kierujących jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej oraz zatrudnienie z pominięciem zasady konkurencyjności, nie stanowią podstawy do przyjęcia, że zamiar rozwiązania stosunku pracy ma jakikolwiek związek z pełnieniem funkcji radnego.

Ponadto zdaniem organu nadzoru przyczyny podjęcia uchwały powinny być przedstawione należycie w jej uzasadnieniu, co oznacza, że musi być ono sporządzone w taki sposób, aby wskazywało rzeczywiste powody jakimi rada się kierowała przy uchwaleniu aktu. Powinno ono zawierać: elementy prawa, elementy faktu i wnioskowanie. Najważniejszą jego część stanowi uzasadnienie faktyczne, obejmujące wyszczególnienie faktów, które organ uznał za decydujące dla wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym lub jej odmowy, a także powodów, dla których pozostałe okoliczności stanu faktycznego pozostają irrelewantne. W związku z tym uzasadnienie do uchwały nie może być ogólnikowe i pozbawione merytorycznego ustosunkowania się do powodów wypowiedzenia, na które powołuje się pracodawca (zob. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2017 r. sygn. akt III SA/Wr 64/17). Tymczasem Rada w niniejszej sprawie

sporządziła uzasadnienie do projektu uchwały, w którym przedstawiono jedynie krótkie streszczenie stanu faktycznego, bez jakiegokolwiek odniesienia się do argumentów wskazanych przez pracodawcę i wskazania motywów podjęcia aktu.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzam jak na wstępie.

Na podstawie art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, w związku z art. 54 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 259) niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze może być zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu za pośrednictwem Wojewody Opolskiego w terminie 30 dni od dnia jego doręczenia.

Z up. Wojewody Opolskiego

**Ewelina Kurzydło
Dyrektor Wydziału
Prawnego i Nadzoru**

Prowadzący sprawę: Dominika Walas, Referent prawny, Wydział Prawny i Nadzoru, tel. 77 45 24 549.