

Projekt

z dnia 4 lutego 2025 r.

Zatwierdzony przez

**UCHWAŁA NR
RADY MIASTA TARNOBRZEGA**

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 (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 z późn. zm.) uchwała się, co następuje:

§ 1. Rada Miasta Tarnobrzega, po rozpatrzeniu wniosku z dnia 28 sierpnia 2024 r. wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Robertem Popkiem, zatrudnionym w Zakładach Chemicznych "Siarkopol" Tarnobrzeg Sp. z o. o.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miasta Tarnobrzega.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta

Norbert Mastalerz

Uzasadnienie

Przepis art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym przyznaje szczególną ochronę stosunkowi pracy radnego, poprzez uzależnienie możliwości jego rozwiązania przez pracodawcę od wyrażenia zgody przez radę gminy. Zgodnie z przywołanym przepisem rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmawia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W dniu 28 sierpnia 2024 r. do Rady Miasta Tarnobrzega wpłynął wniosek od Zakładów Chemicznych "Siarkopol" Tarnobrzeg Sp. z o. o. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Robertem Popkiem. Radny Robert Popke jest zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Zespołu ds. Remontów i Utrzymania Ruchu. Pracodawca jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę podał zmiany organizacyjne w strukturze organizacyjnej Spółki, obowiązujące od dnia 2 września 2024 r., polegające na połączeniu Zespołu ds. Remontów i Utrzymania Ruchu oraz Zespołu Inwestycji w jeden Zespół Inwestycji, Remontów i Utrzymania Ruchu. Skutkiem tego jest likwidacja dwóch stanowisk kierowniczych i utrzymanie jednoosobowej obsady kierowniczej. Obowiązki Kierownika nowego zespołu obejmie dotychczasowy Kierownik Zespołu Inwestycji, gdyż Pracodawca uznał, że doświadczenie i kwalifikacje Kierownika Zespołu Inwestycji bardziej predysponują go do zarządzania połączonymi zespołami, przy uwzględnieniu zakresu zadań nowej komórki organizacyjnej Spółki. Z kolei obowiązki pozakierownicze pracownika zatrudnionego na zlikwidowanym stanowisku pracy zostaną rozdzielone między pracowników nowo powołanego zespołu lub pominięte wobec zmiany zakresu zadań nowego zespołu.

Wykładnia art. 25 ust. 2 u.s.g. przeszła w ciągu ostatnich kilkunastu lat znaczącą ewolucję. W świetle najnowszego orzecznictwa sądów administracyjnych, organów nadzoru, jak i wykładni doktrynalnej dotyczącej art. 25 ust. 2 u.s.g. przyjmuje się, 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 gminy nie ma prawa odmówić zgody na rozwiązanie tego stosunku pracy (por. A. Rzetecka-Gil [w:] S. Gajewski, A. Jakubowski [red.], *Ustawy samorządowe. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 25 u.s.g. t. 5 – 18 i powołane tam orzecznictwo i piśmiennictwo). Rolą normy z art. 25 ust. 2 u.s.g. jest bowiem umożliwienie radnym skutecznego i bezpiecznego sprawowania mandatu radnego, a nie wprowadzanie nieusuwalności z pracy z uwagi na sam fakt sprawowania mandatu radnego (por. wyr. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 23 października 2024 r., IV SA/Wr 279/24, wyr. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z 17 sierpnia 2023 r., II SA/Rz 246/23; rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Podkarpackiego z 31 października 2024 r., P-II.4131.2.379.2024). Prawo do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego zostało uregulowane po to, aby pracownik radny mógł bez przeszkód realizować zadania, które nakładają na niego normy płynące z prawa samorządowego (por. A. Wierzbica [w:] B. Dolnicki [red.]: *Ustawa o samorządzie gminnym. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2021, art. 25 u.s.g. t. 2). 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 – wyznaczonym wyłącznie, choćby w najmniejszym stopniu, zdarzeniami związanymi z wykonywaniem przez radnego mandatu (por. wyr. Naczelnego Sądu Administracyjnego 18 czerwca 2024 r., III OSK 3827/21; wyr. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 28 maja 2024 r., II SA/Wa 1611/2; wyr. Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z 3 października 2023 r. II SA/Bd 299/23). Realizacja ochrony szczególnej poprzez odmowę wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym może (i powinna) mieć miejsce jedynie w sytuacjach zagrożenia wykonywania mandatu, a nie w celu ustanowienia ponadstandardowej ochrony, którą nie mogą cieszyć się inni pracownicy (por. R. Waśkiel, *Zgoda rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym w świetle nadużycia prawa podmiotowego*, Samorząd Terytorialny 2022, nr 5, s. 53-63). Odmowa zaś przez radę gminy zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego w sytuacji, gdy przyczyną tego odwołania są okoliczności nie pozostające w związku z wykonywaniem mandatu radnego, wykracza poza jej kompetencje (por. M. Mędrala, *Uwagi na temat szczególnej ochrony stosunku pracy radnych*, Samorząd Terytorialny 2016, nr 1-2, s. 87-97).

W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazał zmiany organizacyjne w strukturze organizacyjnej Zakładów Chemicznych "Siarkopol" Tarnobrzeg Sp. z o. o., polegające na połączeniu Zespołu ds. Remontów i Utrzymania Ruchu oraz Zespołu Inwestycji w jeden Zespół Inwestycji, Remontów i Utrzymania Ruchu, skutkujące likwidacją dwóch stanowisk

kierowniczych i utrzymaniem jednoosobowej obsady kierowniczej. Kwestie dotyczące organizacji zakładu pracy i jej zmian znajdują się bez wątpienia w gestii pracodawcy. W tym zakresie rada gminy nie posiada jakichkolwiek kompetencji. Brak jest zaś w niniejszej sprawie dowodów na jakiegokolwiek powiązanie w/w zmian organizacyjnych ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem mandatu przez radnego, ani do uznania, że podane przez pracodawcę przyczyny są pozorne, zaś rzeczywistymi przyczynami są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Brak jest zatem podstaw do uznania, że zamiar rozwiązania z radnym stosunku pracy ma związek z wykonywaniem przez niego mandatu radnego, co jedynie mogłoby stanowić powód odmowy wyrażenia zgody przez Radę Miasta Tarnobrzega w tej sprawie.