

**UCHWAŁA Nr .....2024**  
**Sejmiku Województwa Opolskiego**  
**z dnia 18 czerwca 2024 r.**

***w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Województwa Opolskiego***

Na podstawie art. 18 pkt 20 oraz art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (t.j. Dz.U. z 2024r., poz. 566) Sejmik Województwa Opolskiego uchwala, co następuje:

**§ 1**

Wyraża się zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Województwa Opolskiego Wojciechem Komarzyńskim zatrudnionym w Wojewódzkim Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Opolu.

**§ 2**

Zobowiązuje się Przewodniczącego Sejmiku Województwa Opolskiego do przekazania niniejszej uchwały Pracodawcy tj. Wojewódzkiemu Funduszowi Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Opolu oraz doręczenia jej zainteresowanemu Radnemu.

**§ 3**

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

## UZASADNIENIE

Na podstawie art. 18 pkt. 20 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 566) do wyłącznej właściwości sejmiku województwa należy podejmowanie uchwał w innych sprawach zastrzeżonych ustawami i statutem województwa do kompetencji sejmiku województwa.

Na podstawie art. 27 ust. 2 ww. ustawy rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. Sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego. Art. 27 ust. 2 ww. ustawy wprowadza ochronę trwałości stosunku pracy radnego. Ochrona wynikająca z tego przepisu dotyczy zarówno umów o pracę, jak i stosunków pracy nawiązanych na podstawie wyboru, powołania, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę. 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. Pełnienie funkcji przez radnego wiąże się zazwyczaj z częstym opuszczaniem miejsca pracy ze względu na powinności związane z wykonywaniem mandatu (np. odbywanie posiedzeń Sejmiku, komisji, dyżurów, spotkań z mieszkańcami). W literaturze przedmiotu zaprezentowano pogląd, w myśl którego uprawnień radnych związanych ze wskazaną ochroną „nie należy traktować jako przywilejów, lecz przede wszystkim jako instrumenty prawne służące prawidłowemu wykonywaniu obowiązków wynikających z mandatu radnego”. (Dolnicki Bogdan (red.), Samorząd województwa. Komentarz Lex do art. 27 ustawy)

Pismem sygn. ZO.AC.120.13.2024 z dnia 22 maja 2024 r. Prezes Zarządu WFOŚiGW w Opolu zwróciła się do Sejmiku Województwa Opolskiego z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Województwa Opolskiego podkreślając, że podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego. Z przedstawionego w ww. piśmie uzasadnienia wynika, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. pracownik nie stawiał się w zakładzie pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego ani też nie zgłosił gotowości do podjęcia zatrudnienia. W związku z powyższym zdaniem pracodawcy istnieją podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy - bez wypowiedzenia. Jednakże pracodawca przyjmując korzystniejsze rozwiązanie dla pracownika zamierza rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z zachowaniem przysługującego pracownikowi 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przedstawiając stan faktyczny sprawy pracodawca wskazał, iż radny jest zatrudniony w WFOŚiGW w Opolu na stanowisku starszego specjalisty na podstawie umowy o pracę z dnia 18.09.2018 r. zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 20.04.2020 r. radny zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas wykonywania funkcji Wicedyrektora Opolskiego Oddziału ARIMR, z planowanym terminem rozpoczęcia urlopu od dnia 04.05.2020 r. We wniosku radny wskazał, że powrót do pracy w WFOŚiGW nastąpi

niezwłocznie w przypadku odwołania go z w/w funkcji. Pismem z dnia 24.04.2020 r. pracodawca udzielił pracownikowi od dnia 04.05.2020 r. urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji Wicedyrektora w Opolskim Oddziale ARIMR. Pismem z dnia 09.12.2020 r. radny, w związku powołaniem go na stanowisko Dyrektora Opolskiego Oddziału ARIMR oraz udzieleniem mu urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji Wicedyrektora, zawnioskował o przedłużenie udzielonego mu urlopu bezpłatnego na dalszy okres tj. na czas pełnienia funkcji Dyrektora w/w jednostki. W dniu 10.12.2020 r. pracodawca przychylił się do wniosku i wyraził zgodę na kontynuację urlopu bezpłatnego na czas pełnienia tej funkcji. W dniu 14.05.2024 r. radny stawiał się w siedzibie pracodawcy i na spotkaniu z Prezes Zarządu WFOŚiGW zgłosił gotowość do świadczenia pracy w związku zaplanowanym ustaniem w dniu 31.05.2024 r. jego stosunku pracy z Opolskim Oddziałem ARIMR

Ustosunkowując się do powyższego wniosku radny podczas spotkania w dniu 23.05.2024 r. z Przewodniczącym Sejmiku nie podnosił, że istnieją przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, które związane by były z wykonywaniem mandatu. Radny złożył również pisemne wyjaśnienia w dniu 27.05.2024 r. w których również, nie przedstawił zdarzeń związanych z wykonywaniem mandatu jako podstaw rozwiązania stosunku pracy z radnym. Również w wystąpieniu w dniu 28.05.2024 r. podczas sesji Sejmiku rady potwierdził, że istota sprawy sprowadza się do kwestii prawnych związanych z interpretacją przepisów prawa pracy.

Zgodnie z piśmiennictwem oraz orzecznictwem Sejmik jest uprawniony do oceny zasadności podstaw rozwiązania z radnym stosunku pracy **tylko w takim zakresie, w jakim jest konieczny do wykazania**, że podane przez pracodawcę przyczyny są pozorne, zaś rzeczywistymi przyczynami są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Wobec powyższego w ocenie Sejmiku we wniosku nie przedstawiono **zdarzeń związanych z wykonywaniem mandatu jako podstaw rozwiązania stosunku pracy z radnym a te przedstawione we wniosku nie mają charakteru pozornego.**

**Piśmiennictwo prawnicze** wskazuje, iż omawiana norma prawna z art. 27 ust. 2 ustawy chroni radnego przed rozwiązaniem jego stosunku pracy **wyłącznie wskutek okoliczności wynikających z wykonywania mandatu** a sejmik województwa nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego **stosunku są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem mandatu** przez tego radnego. Potwierdza to najnowsze orzecznictwo **sądów administracyjnych** wskazuje, iż:

- a) „Sejmik, podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinien ingerować w prawo pracodawcy do „rozstania się” z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu”; Wyrok WSA w Gdańsku z 11.03.2021 r., III SA/Gd 1159/20, LEX nr 3164308.
- b) „Sejmik województwa ma obowiązek odmowy wyrażenia zgody w przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez

radnego mandatu, zaś w innych wypadkach ma obowiązek wyrazić zgodę – po stwierdzeniu, że zwolnienie ma inne tło niż wykonywanie mandatu”; Wyrok WSA w Lublinie z 7.10.2008 r., III SA/Lu 246/08, LEX nr 511514.

- c) „Skoro celem regulacji art. 27 ust. 2 jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy, to sejmik województwa nie powinien ingerować w prawo pracodawcy do „rozstania” się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym”; Wyrok WSA w Gdańsku z 11.03.2021 r., III SA/Gd 1159/20, LEX nr 3164308.
- d) „Celem regulacji określonej w art. 27 ust. 2 nie jest bezwzględna ochrona stosunku pracy radnego ani zapewnienie radnemu nieusuwalności z pracy czy też niemożności przekształcenia jego stosunku pracy, gdyż stawiałoby to radnego ponad prawami innych pracowników będących w tożsamej sytuacji, naruszając tym samym w konstytucyjną zasadę równości. (...) Aprobowanie takiej sytuacji byłoby nie tylko niezgodne z prawem, ale stanowiłoby również wyraz uprzywilejowania radnego jako pracownika”. Wyrok WSA w Gdańsku z 16.11.2017 r., III SA/Gd 806/17, LEX nr 2412551.

Mając powyższe na uwadze podjęcie niniejszej uchwały jest uzasadnione.