

**UCHWAŁA Nr XVIII/ /2025
Sejmiku Województwa Opolskiego
z dnia 2 września 2025 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 2025 r., poz. 581) Sejmik Województwa Opolskiego uchwala, co następuje:

§ 1

Wyraża się zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z Radną Województwa Opolskiego Anną Gęsiarz zatrudnioną w Namysłowskim Biurze Powiatowym Opolskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

§ 2

Zobowiązuje się Przewodniczącego Sejmiku Województwa Opolskiego do przekazania niniejszej uchwały Pracodawcy tj. Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (na adres Opolskiego Oddziału Regionalnego) oraz do doręczenia jej zainteresowanej Radnej.

§ 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 2025 r. poz. 581) 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. BZZL08.120.O.5873.2025 p.o. Dyrektora Opolskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa zwrócił się do Sejmiku Województwa Opolskiego z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Województwa Opolskiego podkreślając, że podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radną. Z przedstawionego w ww. piśmie uzasadnienia wynika, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest powtarzające się nieobecności w pracy, nie związane z wykonywaniem mandatu radnej, które dezorganizuje pracę biura powiatowego, brak dyspozycyjności, a także nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i mniejsza wydajność pracy od innych pracowników biura powiatowego

Ustosunkowując się do powyższego wniosku radna pismem z dnia 7 lipca 2025 r. nie przedstawiła wyraźnych i jednoznacznych okoliczności oraz zdarzeń związanych z wykonywaniem mandatu jako podstaw rozwiązania stosunku pracy z radnym.

Dalsze zajęte stanowisko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w piśmie przekazanym do Sejmiku Województwa Opolskiego w dniu 23 lipca 2025 r. nie przyniosło zmiany okoliczności sprawy. Dodatkowo Przewodniczący Sejmiku Województwa Opolskiego

zwrócił się ponownie do radnej w piśmie z dnia 29 lipca 2025 r. o ustosunkowanie się do pisma pracodawcy. Radna nie udzieliła odpowiedzi na ww. pismo.

Zgodnie z piśmiennictwem oraz orzecnictwem 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.

