

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Wojewody Lubuskiego

NK-I.4131.41.2025.ACze

z dnia 26 marca 2025 r.

Rada Miejska w Łęknicy

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465, 1572, 1907 i 1940)

stwierdzam nieważność

uchwały Nr X.66.2025 Rady Miejskiej w Łęknicy z dnia 28 lutego 2025 r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Miejskiej w Łęknicy.

Uzasadnienie

Na sesji w dniu 28 lutego 2025 r. Rada Miejska w Łęknicy podjęła uchwałę w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Miejskiej w Łęknicy.

Wskazana uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 4 marca 2025 r.

W toku badania legalności przedmiotowej uchwały, organ nadzoru stwierdza, że ww. uchwała podjęta została z istotnym naruszeniem prawa, tj. art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2024. poz. 1465 z późn. zm.), zwanej dalej: ustawą.

Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy 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.

W przedmiotowej sprawie konieczność podjęcia uchwały wynikała z wniosku pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Miejskiej w Łęknicy. Na sesji w dniu 28 lutego 2025 r. radni odmówili wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną. Jak wynika z imiennego wykazu głosowań, 7 radnych wypowiedziało się za uchwałą, żaden radny nie był przeciwko, a 5 radnych wstrzymało się od głosu. Radna, której dotyczyło głosowanie, nie brała udziału w głosowaniu. W uzasadnieniu do uchwały Rada Miejska przytoczyła orzecznictwo sądów administracyjnych oraz przepisy prawa, na podstawie których była uprawniona do podjęcia kwestionowanej uchwały. Jednak w uzasadnieniu do uchwały nie wykazano kluczowej przesłanki, tj. argumentacji pozwalającej na ustalenie, jakimi kryteriami lub okolicznościami kierowała się Rada Miejska odmawiając wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną. Jedyne w tym zakresie zdanie zawarte w uzasadnieniu ww. uchwały to: „Rada Miejska w Łęknicy nie zgadza się z argumentami przedstawionymi we wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy

z Radną, albowiem nie dają one całkowitej pewności, iż przyczyny zwolnienia nie wynikają po części z faktu sprawowania mandatu radnej.” Stanowisko to jednak nie zostało poparte jakąkolwiek argumentacją.

W tym miejscu należy stwierdzić, że uzasadnienie uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną powinno obejmować ustalenie określonych faktów, wykładnię przepisów i wnioskowanie. Najważniejszą jego częścią powinno być uzasadnienie faktyczne, które w szczególności zawierać będzie wskazanie tych faktów, które Rada Miejska uznała za decydujące dla odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną, a także przyczyn, dla których inne okoliczności stanu faktycznego nie zostały uznane za ważne dla rozstrzygnięcia. Możliwość podejmowania przez Radę Miejską swobodnej decyzji w sprawie nie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną nie oznacza jednak, że uchwała w tym przedmiocie może być podjęta w sposób arbitralny, dowolny, abstrakcyjny od motywów podanych przez pracodawcę. Wprawdzie art. 25 ust. 2 ustawy nie określa żadnych warunków, czy kryteriów jakimi powinna się kierować Rada Miejska przy podejmowaniu uchwały o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnej lub jej odmowy, to jednak motywy zajętego przez radę stanowiska muszą wynikać z treści uzasadnienia do uchwały i odnosić się również do oświadczenia pracodawcy i podanego uzasadnienia (por. wyrok NSA z 21 marca 2023 r., sygn. akt III OSK 2007/21, wyrok WSA w Gliwicach z dnia 6 listopada 2024 r., sygn. akt III SA/Gl 821/24).

Również Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku o sygn. akt II OSK 890/15, wyjaśnił, że „motywy pracodawcy, zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym, nie tylko mogą, ale wręcz muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy jednostka samorządu terytorialnego zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku”. W obu tych sytuacjach, o motywach, jakimi kierowała się rada można dowiedzieć się tylko z uzasadnienia uchwały. W przeciwnym razie nie będzie wiadomo, z jakiego powodu rada udzieliła względnie odmówiła udzielenia takiej zgody (por. wyrok NSA z 25 listopada 2014 r., sygn. akt II OSK 2807/14).

Wobec powyższego motywy jakimi kierowała się Rada Miejska, powinny wynikać z jasnego i kompletnego uzasadnienia uchwały. Uchwała w sprawie niewyrażenia zgody na zwolnienie z pracy radnego wymaga przeanalizowania wszystkich istotnych w sprawie okoliczności, które powinny być uwzględnione w jej uzasadnieniu. Uchwała winna być uzasadniona w sensie obiektywnie weryfikowalnych argumentów, jak również mieć oparcie w stanie faktycznym dotyczącym powodów rozwiązania stosunku pracy. W przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy nie ma żadnego związku z działalnością pracownika jako radnego, to odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, zwłaszcza, że jest ona fakultatywna, musi być szczególnie zrozumiała i przekonująco uzasadniona. W niniejszej sprawie nie jest możliwe dokonanie oceny legalności aktu mimo że uchwała Rady Miejskiej zawiera uzasadnienie, jednakże z jej treści nie wynika, jakie przesłanki zdecydowały o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną.

Wobec powyższego należało orzec jak w sentencji.

Pouczenie:

Od niniejszego rozstrzygnięcia służy prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wlkp. w terminie 30 dni od doręczenia rozstrzygnięcia za pośrednictwem Wojewody Lubuskiego.

Zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, stwierdzenie przez organ nadzoru nieważności uchwały organu gminy wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO

Paweł Witt

Dyrektor

Wydziału Nadzoru i Kontroli