

**UCHWAŁA NR
RADY POWIATU TARNOGÓRSKIEGO**

z dnia 2023 r.

w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz. U. z 2022r. poz. 1526 ze zm.¹⁾)

**Rada Powiatu
uchwala:**

§ 1. Wyraża się zgodę na rozwiązanie przez Małopolską Uczelnię Państwową im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu umowy o pracę z Maciejem Mączyńskim radnym Powiatu Tarnogórskiego.

§ 2. Uzasadnienie stanowi załącznik do uchwały.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Powiatu Tarnogórskiego.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia i podlega ogłoszeniu w sposób zwyczajowo przyjęty.

¹⁾ Przepis wprowadzający zmianę został opublikowany w: Dz. U. z 2023r. poz. 572

Uzasadnienie

W dniu 2 czerwca 2023 roku do Starostwa Powiatowego w Tarnowskich Górach wpłynął wniosek Rektora Małopolskiej Uczelni Państwowej im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu o wyrażenie przez Radę Powiatu Tarnogórskiego zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radnym Maciejem Mączyńskim.

Podstawą podjęcia przez radę powiatu uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz.U. z 2022r. poz. 1526 ze zm.), w świetle którego rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W świetle orzeczenia NSA z dnia 24 października 2018 roku, sygn. akt: II OSK 659/17, przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezwiązanych z wykonywaniem mandatu, jakiegokolwiek by one nie były, ochrona radnego ma charakter relatywny. Rada gminy (tu: odpowiednio rada powiatu) nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem tam, gdzie ma ono swe uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, a uchwała odmawiająca zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie może być aktem arbitralnym. Natomiast w wyroku WSA w Krakowie z dnia 18 stycznia 2022 roku, sygn. akt: III SA/Kr 977/21 Sąd przyjął, że w przypadku, gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest związana z wykonywaniem mandatu, rolą rady nie jest rozstrzyganie sporu między pracodawcą a pracownikiem co do prawdziwości okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę i ocena zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, gdyż należy to do kognicji właściwego sądu pracy.

Wobec powyższego, w świetle regulacji stanowiącej podstawę prawną do podjęcia niniejszej uchwały należy wnioskować, że rada posiada kompetencje do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z radnym tylko gdy przyczyną rozwiązania umowy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego. **Jeżeli natomiast przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie są związane z wykonywaniem mandatu, to rada może zająć stanowisko, w którym wyraża zgodę na rozwiązanie umowy. Należy mieć przy tym na uwadze, że rada nie posiada kompetencji do weryfikacji zasadności oraz prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych przez pracodawcę.** W szczególności rada nie posiada instrumentów do przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie, a podejmując decyzję rada może wyłącznie odnieść się do przyczyny wskazanej przez

pracodawcę. W niniejszej sprawie pracodawca podał, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę z radnym jest otrzymanie przez pracownika dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 128 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Stosownie do art. 123 ust. 2 wyżej cytowanej ustawy w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych rektor obligatoryjnie rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim. Mając na uwadze powyższe pracodawca uważa, że zaistniała bezwzględna przesłanka do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W takim stanie faktycznym, z uwagi na obowiązujące przepisy prawa, rektor nie ma możliwości kontynuowania zatrudnienia pracownika.

Ponadto pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest również nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na braku podnoszenia kompetencji zawodowych zgodnie z art. 115 ust. 2 powyższej ustawy, a także kilkukrotne niewykonanie poleceń służbowych oraz niezłożenie dokumentów potwierdzających osiągnięcie efektów uczenia się przez studentów, tj. testów i kart zaliczenia ustnego (tak: pismo rektora Małopolskiej Uczelni Państwowej im. Rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu z dnia 29 maja 2023 roku).

Powyższe okoliczności wskazują na to, że podstawą rozwiązania stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia, jakie zamierza złożyć radnemu pracodawca, są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem mandatu radnego. Wobec takiego stanu rzeczy Rada Powiatu Tarnogórskiego, przechylając się do prośby wnioskodawcy może wyrazić zgodę na rozwiązanie przez Małopolską Uczelnię Państwową im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu umowy o pracę z Maciejem Mączyńskim radnym Powiatu Tarnogórskiego.