

**UCHWAŁA NR
RADY MIASTA SIEDLCE**

z dnia 2024 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Radnym Miasta Siedlce

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym /t.j.Dz. U. z 2024 r., poz. 609 z późn.zm./ Rada Miasta uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Po rozpatrzeniu wniosku Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. z dnia 10 czerwca 2024 roku (data wpływu do Urzędu Miasta Siedlce – 11.06.2024 r.) odmawia się Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. wyrażenia zgody na rozwiązanie z Radnym Robertem Chojeckim zatrudnionym na stanowisku Prezesa Zarządu Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. stosunku pracy na podstawie umowy o pracę.

2. Uzasadnienie odmowy wyrażenia zgody i sposób rozpatrzenia wniosku, o którym mowa w ust. 1 zawiera załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miasta Siedlce, zobowiązując do udzielenia odpowiedzi wnioskodawcy i przekazania treści uchwały wraz z uzasadnieniem.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady

Maciej Nowak

Uzasadnienie

Członkowie Rady Nadzorczej Polimex Mostostal ZUT Sp. z o. o., pismem znak PP-AA-BC-01375/24 adresowanym do Radnych Rady Miasta Siedlce, wnieśli o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z Radnym Robertem Chojeckim w trybie art. 25 ust. 2 ustawy dnia 8 marca 1990 roku ze stanowiska Prezesa Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o.. W piśmie tym zawarto tylko stwierdzenie, że: „przyczyną wypowiedzenia Pracownikowi umowy o pracę jest fakt odwołania Go z funkcji Prezesa Zarządu Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. na mocy Uchwały Rady Nadzorczej Spółki Nr 3/06/2024 z dnia 10.06.2024 r. Zgodnie z § 10 ust.2 umowy o pracę z Pracownikiem odwołanie Prezesa Zarządu ze stanowiska w trakcie kadencji jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, chyba że odwołanie uzasadnione byłoby wskazanymi w przepisach prawa przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odwołanie Pracownika z funkcji Prezesa Zarządu Spółki nie ma jakiegokolwiek związku (bezpośredniego ani pośredniego) z wykonywaniem przez Pracownika mandatu Radnego Rady Miasta Siedlce”, bez przedstawienia powodów (przyczyn) rozwiązania stosunku pracy.

Według przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym *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.*

Judykatura Sądu Najwyższego i sądów administracyjnych dotycząca wykładni art. 25 ustawy o samorządzie gminnym i tak samo brzmiącego przepisu art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym, przeszła ewolucję od stanowiska, które się sprowadzało do tego, że wyrażenie zgody przez radę gminy (radę powiatu) na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (tak w uzasadnieniu uchwały SN z 24 listopada 1992 r., sygn. akt I PZP 55/92), do stanowiska, w którym podnosi się, że jeżeli podstawą odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada gminy (rada powiatu) ma obowiązek wykazać przyczyny usprawiedliwiające odmowę i nie może ograniczać się do oceny, czy podane przez pracodawcę powody uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z radnym (wyrok NSA z 27 lipca 2017 r., sygn. akt II OSK 1445/17 oraz wyrok NSA z 13 maja 2016 r., sygn. akt II OSK 211/16).

Ustawodawca w zdaniu drugim przywołanego przepisu nałożył na radę obowiązek odmówienia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Tym samym rada zobowiązana jest do oceny motywów rozwiązania stosunku pracy z radnym. W orzecznictwie wskazuje się na cel ochrony stosunku pracy radnego a mianowicie, że *instytucja ochrony stosunku pracy radnego ma chronić radnego przed szykanami ze strony pracodawcy, ale nie ma spełniać funkcji swoistego immunitetu czy parawanu, za którym radny mógłby się skutecznie chronić, mimo ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (tak NSA w wyroku z dnia 30 lipca 2019 r. sygn.II OSK 1714/18).*

W uzasadnieniu wyroku NSA z dnia 28 maja 2015 r. sygn. akt: II OSK 890/15 Sąd stwierdził, 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.

Skoro Rada nie tylko może, ale ma obowiązek zbadania i oceny motywów rozwiązania stosunku pracy w celu wykluczenia szykanowania przez pracodawcę pracownika będącego radnym, to pracodawca we wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, nie może ograniczyć się do zdawkowej informacji o treści „*Odwołanie Pracownika z funkcji Prezesa Zarządu Spółki nie ma jakiegokolwiek związku (bezpośredniego ani pośredniego) z wykonywaniem przez Pracownika mandatu Radnego Rady Miasta Siedlce*”. Przepisy art. 25 ustawy o samorządzie gminnym nie różnicują bowiem rozwiązania stosunku pracy w zależności od jego nawiązania czy to na podstawie umowy czy powołania, a tym samym rozwiązania za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia czy odwołania. Przepisy używają określenia odnoszącego się do wszystkich podstaw nawiązania stosunku pracy mówiąc o rozwiązaniu stosunku pracy.

Rada ma pełną świadomość braku obowiązku wskazywania przy odwołaniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (art. 69 pkt 1 Kodeksu pracy), ale regulacja ta stosowana jest w ramach postępowań toczonych na podstawie przepisów Kodeksu pracy, w przypadku sporów o bezprawność odwołania (rozwiązania stosunku pracy czy odszkodowania) i nie ma zastosowania w przypadku postępowania na podstawie przepisów art. 25 ustawy samorządzie gminnym. Wnioskodawca powinien w swoim wniosku wykazać, a więc uzasadnić, że przyczyną odwołania (przyczyną rozwiązania stosunku pracy) nie jest zdarzenie związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Chcąc ustalić motywy działania Wnioskodawcy przeanalizowano informacje o wynikach ekonomicznych, organizacyjnych i wykonywaniu zadań przez Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. zarządzanego przez p. Roberta Chojeckiego. Z publikacji sprawozdań finansowych spółki na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości, a także informacji organów kontrolnych - Rady Nadzorczej i Zgromadzenia Nadzwyczajnego Wspólników nadzorujących działalność spółki i dostępnych dokumentów wynika, że firma zarządzana jest w sposób wzorcowy, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach finansowych spółki.

Polimex Mostostal ZUT to uznana na polskim rynku marka inżynieryjno-produkcyjna z wieloletnią tradycją, datująca powstanie na 1998 r. Pracownicy firmy to unikatowe połączenie profesjonalizmu doświadczenia i kreatywności - blisko 200 pracowników zatrudnionych w dwóch oddziałach Siedlce oraz Rudnik nad Sanem. Dominantą wykonywanych projektów przez spółkę są najwyższe standardy jakości i kompleksowość realizacji. Spółkę charakteryzuje szerokie spektrum świadczonych usług z wykorzystaniem autorskich rozwiązań biura technologiczno-konstrukcyjnego. Głównym profilem działalności firmy jest kompleksowe utrzymanie ruchu, naprawa i konserwacja maszyn, obróbka mechaniczna elementów metalowych, produkcja urządzeń dźwigowych, naprawa i konserwacja urządzeń elektrycznych, elektronicznych i optycznych, instalowanie maszyn przemysłowych, sprzętu i wyposażenia, budowa linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych, wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnych, cieplnych, gazowych, elektrycznych, wentylacyjnych i klimatyzacyjnych a także produkcja konstrukcji metalowych. Szerokie spectrum usług uzupełniła wąska specjalizacja. Decyzją Prezesa Zarządu p. Roberta Chojeckiego firma postawiła na domenę wymiany wanien cynkowniczych w całym obszarze technologicznym. Obecnie w ocenie branży budowlanej Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. jest jedną z najlepszych firm w Polsce w tym zakresie.

Pięcioletni okres zarządzania firmą przez p. Roberta Chojeckiego to systematyczny, rokroczny wzrost przychodów, przy jednoczesnym obniżeniu kosztów własnych z rekordowym w ubiegłym roku zyskiem w blisko 30 letniej historii firmy. Przychody w 2023 r. osiągnęły poziom blisko 30 mln zł. a zysk to blisko 700 tys. zł., godny odnotowania jest również fakt rekordowego wyniku przychodów miesięcznych, listopad 2023 r. zamknął się blisko 4 mln przychodem. Analizując również obecny rok można powiedzieć, że

dynamika rozwoju systematycznie przyspiesza. Pierwszy kwartał tego roku zamknął się kolejnym rekordowym zyskiem przekraczającym 781 tys. zł. i przychodem blisko 8 mln zł., co świetnie rokuje na przyszłość firmy. W strukturach Grupy Kapitałowej Polimex Mostostal S.A. spółka należała do liderów dynamiki wzrostu przychodów, to potwierdza wręcz eminentne zarządzanie. Pan Robert Chojecki analizując branżę podjął trudną i odważną decyzję wymiany parku maszyn i opracował jej harmonogram co miało strategiczne i wymierne znaczenie dla rozwoju firmy. Doświadczenie, które nabył pracując w biurze nadzoru właścicielskiego GK PxM S.A. pozwoliło p. Robertowi Chojeckiemu na odważne i konsekwentne budowanie silnej marki firmy, poprzez doskonałe zrozumienie potrzeb branży budowlanej i stosowanie innowacyjnych rozwiązań. W bazie firmy pojawiły się centra obróbcze renomowanych firm GF Charmiles i HAAS, piec hartowniczy, tokarki numeryczne należące do najnowszych rozwiązań technologicznych, które zwiększyły konkurencyjność, efektywność i bezpieczeństwo produkcji. Do niezaprzeczalnych sukcesów firmy należy zaliczyć ustabilizowanie finansów spółki po bardzo trudnym okresie kryzysu płynności finansowej i wypełnienie portfela zamówień, co przekłada się na stabilizację firmy. Potencjał rozwojowy spółki pozwolił p. Robertowi Chojeckiemu zawrzeć kontrakty z uznanymi markami rynku polskiego i międzynarodowego m.in. Stadler Polska Sp. z o.o., Valmont Polska Sp. z o.o. czy Mostostal Siedlce Sp. z o.o. p. Robert Chojecki nawiązał bliską współpracę z NBP realizując program analitycznych badań branży budowlanej, które pomagają monitorować i wspierać sektor przemysłu. Planując rozwój firmy i dywersyfikacji energetycznej wziął udział w licznych panelach poświęconych gospodarce czystego powietrza i inwestycjom energetycznym. W praktyce zastosował pozyskaną wiedzę inicjując przekształcenia zróżnicowania źródeł energii w wykorzystaniu technologicznym. Konsekwentnie inwestował w rozwój kadry, inwestując w szkolenia pracownicze poszerzające wiedzę specjalistyczną i dające pracownikom możliwości rozwoju zawodowego.

W decyzjach p. Roberta Chojeckiego przejawiała się dbałość o kadre. W spółce obowiązywało systematyczne podwyższanie wynagrodzeń, średnie wynagrodzenie pracownicze przewyższało średnie wynagrodzenie pracownicze w gospodarce narodowej, zwiększał się również fundusz płacowo-nagrodowy a wielokrotnie nagrody roczne dla pracowników były podwyższane decyzjami zarządu o kilkaset procent, ponieważ wartości wynikające z zapisów regulaminowych były zdecydowanie mniej korzystne dla pracowników.

Ogromnie istotnym elementem zarządzania p. Roberta Chojeckiego była społeczna odpowiedzialność biznesu. Podjął decyzję współpracy w zakresie staży i szkoleń uczniów z siedleckimi placówkami oświatowymi, co pozwoliło uczniom nabywać doświadczenie, a szkołom realizować program nauczania w praktyce. Dzięki zaangażowaniu p. Roberta Chojeckiego w zainteresowaniu firmy pozostaje bliska współpraca z siedleckimi BCU, która przyniesie wymierne korzyści w zakresie rynku pracy i jest inwestycją w przyszłość siedleckiej młodzieży. Pan Robert Chojecki kierując się wartością działalności charytatywnej i społecznej w sposób zaangażowany wspierał również siedleckie przedszkola, szkoły, siedleckie stowarzyszenia sportowe i organizacje pożytku publicznego m.in. Domowe Hospicjum dla dzieci a także osoby chore onkologicznie i niepełnosprawne. Spółka Polimex Mostostal ZUT zarządzana przez p. Roberta Chojeckiego była wielokrotnie nominowana do nagród i wyróżnień branżowych m.in. Orlów Polskiego Budownictwa, gdzie w uzasadnieniu nominacji możemy przeczytać, że nominacja firmy jest wynikiem sukcesu połączonego z zasadami uczciwości i rzetelności biznesowej. Kolejnym wyróżnieniem branżowym była nominacja do głównej nagrody Diamentu Polskiego Budownictwa, a także nominacja do nagrody specjalnej Wybitnej Firmy Budowlanej, a p. Robert Chojecki osobiście został nominowany do wyróżnienia Menadżer 15-lecia i wyróżnienia Wybitny Menadżer. Spółka została nominowana również w ubiegłym roku do nagrody Orzeł 35-lecia Wolności RP i tytułu Firma 35-lecia Wolności RP i personalną nominacją Menadżer 35-lecia Wolności RP. W uzasadnieniu nominacji czytamy, że wyróżnienie jest odzwierciedleniem sukcesów firmy, przestrzegania etyki w biznesie a także uhonorowaniem wkładu w budowanie pozytywnego

wizerunku przedsiębiorczości w Polsce. Reasumując z powyższych informacji wynika, że nie ma merytorycznych podstaw do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Radnym Robertem Chojeckim. Wnosząc należy przyjąć, opierając się na stanie faktycznym, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie jest uzasadniona merytorycznie i jest związana ze sprawowaniem przez p. Roberta Chojeckiego funkcji Radnego. In sequela fundamentalnym w ocenie jest fakt, że oceny organów kontrolnych i nadzorujących w całym okresie zarządzania p. Roberta Chojeckiego są jednoznacznie pozytywne. Rada nadzorcza, Zwyczajne zgromadzenie wspólników oraz badania dokumentacji finansowej przez niezależne uprawnione instytucje udzieliły wymaganych absolutorii, opinii i rekomendacji. Ocena pracy p. Roberta Chojeckiego jest pozytywna i nie zawiera żadnych negatywnych wniosków ani uwag, wobec tego należy przyjąć, że nie istnieje merytoryczna przyczyna rozwiązania stosunku pracy to a contrario należy przyjąć, że przyczyna związana jest z pracą Radnego Miasta. W naszej ocenie istotnym elementem podsumowania pracy Pana Roberta Chojeckiego jest fakt przyznania odznaczenia za szczególne osiągnięcia „Zasłużony dla rozwoju firmy” z okazji 25-lecia spółki Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o. Odznaczenie przyznawała niezależna Komisja z udziałem związków zawodowych. Uzasadnienie przyznania odznaczenia w pełni obrazuje pracę Roberta Chojeckiego w spółce PXM ZUT Sp. z o.o. Z tekstu dowiadujemy się, że przyznanie odznaczenia wynikało wprost z cyt.: „czterech filarów 1. Ustabilizowania sytuacji finansowej firmy – p. Robert Chojecki przejął prowadzenie firmy w czasach trudnych wyzwań ekonomicznych, dzięki strategii zarządzania i zdolnościom w identyfikacji obszarów optymalizacji, firma przeszła etap niepewności finansowej, zarząd zwiększył efektywność, co doprowadziło do wzrostu zysków i poprawy płynności finansowej. 2. Poprawy warunków pracy – p. Robert Chojecki wykazał się zrozumieniem roli pracowników w osiąganiu zysków firmy, przyjął strategię poprawy warunków pracy i zwiększeniu bezpieczeństwa tworzeniu przyjaznego środowiska pracy. 3. Zbudowanie zespołu - dzięki zaangażowaniu zarządu firma doświadczyła pozytywnej zmiany organizacyjnej, p. Robert Chojecki skoncentrował się na budowaniu zespołu wzajemnego wsparcia, współpracy i zaufania, czym udało się zintegrować umiejętności pracowników, co przełożyło się na kreatywność i zwiększenie efektywności operacyjnej. 4. Stabilne przeprowadzenie zakładu poprzez trudny czas pandemii oraz załamania rynku budowlanego – p. Robert Chojecki wykazał się zdolnością do zarządzania w warunkach skrajnych niepewności, jego szybkie reakcje i umiejętności pozwoliły na skuteczne przetrwanie firmy, utrzymanie kontroli nad sytuacją ekonomiczną. W podsumowaniu uzasadnienia czytamy, że p. Robert Chojecki zasługuje na uznanie za wyjątkowe zasługi dla zakładu. Jego determinacja umiejętności zarządzania i praca dla dobra firmy oraz pracowników są kluczowe dla przyznania tej prestiżowej nagrody, jego wpływ na stabilność finansową firmy, jakość pracy i jej atmosferę są przykładem dobrego zarządzania.

Rada nie ma obowiązku poszukiwania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, ale dążąc do pełnego wyjaśnienia sprawy korzystała z innych niż wnioski źródła. W wyroku NSA z dnia 7 listopada 2013 r. sygn. 15596/13 Sąd wyraził pogląd, że *rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, może pominąć wyjaśnienia samego radnego oraz okoliczności powszechnie znane. Jeżeli ocena taka zostanie dokonana przez pryzmat wszystkich znanych jej okoliczności oraz znajdzie poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego, to ocena taka (a w konsekwencji podjęta w jej rezultacie uchwała), będzie korzystać z przymiotu legalności i z ochrony przewidzianej w art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym.*

Mając na uwadze brak wskazania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, za które nie można uznać zdawkowego jednego zdania, oraz brak racjonalnych i merytorycznych przesłanek rozwiązania stosunku pracy należy uznać, że faktyczną przesłanką i powodem rozwiązania stosunku pracy były działania p. Roberta Chojeckiego związane z wykonywaniem przez Niego mandatu radnego.

Takie działania i ustalenia Rady znajdują pełne uzasadnienie w orzeczeniach NSA, w tym w wyroku z dnia 10 listopada 2011 r. sygn. II OSK 1884, gdzie w uzasadnieniu stwierdzono, że *wyrażenie zgody na*

rozwiązanie stosunku pracy lub odmowa jest pozostawiona uznaniu rady powiatu - z wyjątkiem jednak sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takiej sytuacji rada zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody. Motywy pracodawcy, zmierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym, muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy powiat zobowiązany będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenie związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku, oraz wyrok NSA z dnia 7 listopada 2013 r. sygn. II OSK 2482/13 w uzasadnieniu, którego stwierdzono, że rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, może pominąć wyjaśnienia samego radnego oraz okoliczności powszechnie znane. Jeżeli ocena taka zostanie dokonana przez pryzmat wszystkich znanych jej okoliczności oraz znajdzie poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego, to ocena taka (a w konsekwencji podjęta w jej rezultacie uchwała), będzie korzystać z przymiotu legalności i z ochrony przewidzianej w art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym.

Wskazując na powyższe odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy jest w pełni uzasadniona.

Uzasadnienie

Członkowie Rady Nadzorczej Polimex Mostostal ZUT Sp. z o. o., pismem z dnia 10 czerwca 2024 roku znak PP-AA-BC-01375/24 adresowanym do Radnych Rady Miasta Siedlce, wniosli o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z Radnym Robertem Chojeckim w trybie art. 25 ust. 2 ustawy dnia 8 marca 1990 roku ze stanowiska Prezesa Polimex Mostostal ZUT Sp. z o.o.. W związku z art. 89 ust. 1a ustawy o samorządzie gminnym termin zajęcia stanowiska w tej sprawie przez Radę Miasta upływa 10 lipca 2024 r. W związku z powyższym przedkładam niniejszy projekt uchwały.