

Projekt

przygotowany przez Komisję Statutowo -
Regulaminową

**UCHWAŁA NR
RADY POWIATU PABIANICKIEGO**

z dnia 2025 r.

**w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie
stosunku pracy z radnym**

Na podstawie art. 22 ust.2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107, poz. 1907), **Rada Powiatu Pabianickiego uchwala, co następuje:**

§ 1. Odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Piotrem Grąckim, dyrektorem Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej PABIAN-MED w Pabianicach na wniosek Zarządu Województwa Łódzkiego.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Powiatu Pabianickiego do niezwłocznego przesłania niniejszej uchwały organowi pracodawcy - Zarządowi Województwa Łódzkiego oraz doręczenie jej zainteresowanemu radnemu Piotrowi Grąckiemu.

§ 3. Wniosek Zarządu Województwa Łódzkiego stanowi załącznik do uchwały.

§ 4. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Powiatu Pabianickiego.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia i podlega ogłoszeniu w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami.

Uzasadnienie
do projektu uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody
na rozwiązanie stosunku pracy z radnym

Pismem z dnia 23 kwietnia 2025 roku Zarząd Województwa Łódzkiego zwrócił się do Rady Powiatu Pabianickiego z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, umowy o pracę zawartą między Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej PABIAN-MED w Pabianicach, w imieniu którego działa Zarząd Województwa Łódzkiego reprezentowany przez Marszałka Województwa Łódzkiego, a panem Piotrem Grąckim - radnym Rady Powiatu Pabianickiego.

W sprawie znajduje zastosowanie przepis art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym. Przepis ten stanowi, iż: "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 tego rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu."

Bez wątpienia przepis ten stanowi szczególną ochronę trwałości stosunku pracy radnych - analogiczna regulacja zawarta jest też w ustawach o samorządzie gminnym oraz o samorządzie województwa. Podejmując uchwałę na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym rada ma - co do zasady - swobodę do podjęcia decyzji w przedmiocie wniosku pracodawcy. Musi jednak liczyć się z dwoma ograniczeniami. Jedno z nich wynika wprost z przepisów ustawy i sprowadza się do tego, że zgoda nie może być wyrażona, gdyby podstawą rozwiązania stosunku pracy miały być zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu. Z drugiej strony, rada powinna liczyć się z tym, że w przypadkach drastycznych, w których na przykład przyczyną rozwiązania stosunku pracy byłoby zachowanie radnego ewidentnie godzące w porządek prawny, niewyrażenie zgody, mogłoby być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W każdej sytuacji jednak rada przed pojęciem decyzji powinna rozważyć prawdziwość i słuszność argumentów zawartych we wniosku pracodawcy. Rada, rozpatrując wniosek pracodawcy ma w każdym razie obowiązek przestrzegania określonych zasad porządku prawnego, w konsekwencji wadliwa byłaby taka uchwała, której motywby byłyby nie do pogodzenia z zasadami porządku prawnego.

Pracodawca nie stawia pracownikowi - radnemu zarzutów związanych z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. **Stąd rada powiatu nie ma obowiązku wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o zdanie drugie art. 22 ust. 2 ustawy, lecz może kierować się uznaniem.** Wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy przez Radę byłoby pozbawione podstaw faktycznych. Innymi słowy Rada aprobowałaby postępowanie pracodawcy, dla

którego nie ma wystarczających powodów. Pracodawca w żaden sposób nie przedstawia Radzie informacji o działaniach i możliwościach, które umożliwiałyby dokonanie określonego przezeń zamiaru; nawet przy założeniu swobody pracodawcy w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy z powołania. Podkreślenie wymaga wreszcie, że celem regulacji (art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym) jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu. Jednocześnie, nie określa ona żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada powiatu przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odnowę. Nie ogranicza prawa rady do sprzeciwu wobec zamiaru pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy przyczyną tego zamiaru są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego, lecz jedynie zobowiązuje radę do odmowy wyrażenia zgody w takim przypadku, pozostawiając pozostałe decyzje jej swobodnemu uznaniu (por. postanowienie SN z dnia 07.10.2020 r., II PK 145/19).

Zatem, ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w Kodeksie Pracy w określony sposób nawiązał na podstawie powołania stosunek pracy z pracownikiem - radnym w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady powiatu.

Ograniczenie to nie ma charakteru bezwzględneho. Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada powiatu wyrazi na nie zgodę. Jednocześnie, w innych sytuacjach zgoda rady na rozwiązanie stosunku pracy w radym wynika z oceny tych przyczyn przez radę i nie zawsze musi być ona tożsama z wnioskiem pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 05.11.2019 r., sygn. akt V ACa 293/19).

Zatem, o ile rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, o tyle jej ocena powinna zostać dokonana przez pryzmat wszystkich znanych jej okoliczności oraz mieć poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego.