

UCHWAŁA NR 182/XXXII/2021
RADY MIEJSKIEJ W BLACHOWNI

z dnia 15 lutego 2021 r.

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy radnego

Na podstawie art. 25 ust. 2 zdanie 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 713), w związku z art. 42 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320),

Rada Miejska w Blachowni
uchwala, co następuje:

§ 1. Odmawia się wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy radnego Tomasza Czecha przedstawionych przez Pracodawcę w piśmie z dnia 11 stycznia 2021 roku (data wpływu 18.01.2021), z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu do uchwały.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Miejskiej w Blachowni do niezwłocznego przesłania niniejszej uchwały wraz z uzasadnieniem Pracodawcy - Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Stacji Pogotowienia Ratunkowego w Częstochowie oraz doręczenia jej zainteresowanemu radnemu Panu Tomaszowi Czechowi.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady
Miejskiej w Blachowni

Paweł Hreczański

Uzasadnienie

Pismem z dnia 11 stycznia 2021 roku (data wpływu 18.01.2021 r.) Dyrektor Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Częstochowie zwrócił się do Rady Miejskiej w Blachowni powołując się na brzmienie art. 25 ust.2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (DzU z 2020 poz.713 z późn.zm.) o wyrażenie zgody na wypowiedzenie warunków pracy i płacy radnemu Tomaszowi Czechowi.

Pan Tomasz Czech jest zatrudniony w SPZOZ SPR w Częstochowie na stanowisku kierownika Zintegrowanego Stanowiska Dyspozytorskiego i Koordynacji Medycznej.

Pracodawca w/w piśmie oświadczył, że zamierza wypowiedzieć radnemu umowę o pracę w zakresie nazwy stanowiska, zakresu obowiązków oraz obniżenia wynagrodzenia.

Rada Miejska w Blachowni po zapoznaniu się z argumentami przytoczonymi przez Pracodawcę oraz wyjaśnieniami radnego Tomasza Czecha postanowiła odmówić wyrażenia zgody na wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Przepis [art. 25 ust. 2](#) ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (DzU z 2020 poz.713 z późn.zm.). ustanawia zasadę szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego, która ogranicza swobodę pracodawcy w zakresie możliwości rozwiązania z radnym stosunku pracy. Oceniając *ratio legis* tej normy prawnej, Sąd Najwyższy wskazał, że: „Ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w określony w kodeksie pracy sposób nawiązał (...) stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy.

Pracownik pełniący funkcję radnego jest chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy zarówno z przyczyn zawinionych i niezawinionych .

Uzyskanie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem legitymującym się mandatem radnego ma charakter obligatoryjny. Dotyczy to również przypadków, w których do rozwiązania stosunku pracy radnego ma dojść na podstawie [art. 52](#) k.p., tj. w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia

W/w przepis będzie miał również zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Zgodnie z [art. 42 § 1](#) Kodeksu pracy do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Zakaz rozwiązania stosunku pracy byłby iluzoryczny, gdyby dopuszczalne było wypowiadanie zmieniające warunki płacy lub pracy.

W wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 12.06.2017 r., [II SA/Wa 2232/16](#), LEX nr 2323146, zostało stwierdzone, że „Ochrona trwałości stosunku pracy radnego zagwarantowana [art. 25 ust. 2](#) u.s.g. obejmuje także tych radnych, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy”. Podobnie uznał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie, orzekając w wyroku z 23.03.2017 r., [II SA/Rz 1405/16](#), LEX nr 2274767, że „Ochrona wynikająca z [art. 25 ust. 2](#) u.s.g., nie ogranicza się do zakazu rozwiązania (w drodze wypowiedzenia lub niezwłocznie) stosunku pracy z radnym bez zgody rady gminy. Prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że zakaz (względny) obejmuje też wypowiedzenie radnemu warunków pracy i płacy. Zatem ochrona trwałości stosunku pracy radnego aktualizuje się w przypadku każdego działania pracodawcy, którego skutkiem może być ustanie stosunku pracy. Wniosek taki wynika z [art. 42 § 1](#) Kodeksu pracy, w myśl którego do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym”. Przedstawiciele doktryny, używając także argumentu *a maiori ad minus*, przyjmują, że skoro ochrona trwałości stosunku pracy radnego chroni przed tak daleko idącym skutkiem prawnym, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy, to chroni również przed wywołaniem mniejszego skutku prawnego, jakim jest zmiana treści stosunku pracy.

W orzecznictwie sądowym, jak i w literaturze przedmiotu na ogół przyjmuje się, że kwestia wyrażenia zgody bądź odmowa jej wyrażenia zostały pozostawione uznaniu rady gminy. Wystarczające jest powołanie się na stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego, który stwierdził w wyroku z dnia 27.08.2010 r., sygn. akt [II OSK 1074/10](#), LEX nr 784269, że: „O ile, trafny jest wynikający wprost zresztą z treści omawianej normy -tj. [art. 25 ust. 2](#) u.s.g. –pogląd, że rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, o tyle w innych sytuacjach zgoda rady na rozwiązanie stosunku pracy z radnym wynika z oceny tych przyczyn przez radę i nie zawsze musi być ona tożsama z wnioskiem pracodawcy. (...) wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym

stosunku pracy lub odmowa jest pozostawiona uznaniu rady gminy z wyjątkiem jednak sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu”. Także w wyroku z 18.09.2008 r., NZS 2009/1, s. 17, Naczelny Sąd Administracyjny stanął na stanowisku, że przepisu [art. 25 ust. 2](#) u.s.g. nie można interpretować w taki sposób, iż rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego.

Przy podjęciu przedmiotowej uchwały Rada Miejska wzięła również pod uwagę wyrok z dnia 17 września 2007 r. Sądu Najwyższego sygn. Akt III PK 36/07, w którym sformułowano następująca tezę:

1. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem tej tylko sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

2. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy radnego obejmuje także tych radnych, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy, ponieważ wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.) może zawsze prowadzić do definitywnego rozwiązania umownego stosunku pracy.

3. Nie można traktować w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego i nadużycia prawa podmiotowego skorzystania z przysługującego radnemu ustawowo zagwarantowanego prawa do ochrony przed rozwiązaniem jego stosunku pracy (jako skutku nieprzyjęcia pogorszenia warunków wynagradzania).

Biorąc pod uwagę powyższe Rada podjęła uchwałę odmawiającą wypowiedzenia warunków pracy i płacy Tomaszowi Czechowi.