

UCHWAŁA NR LXII/508/2024
RADY POWIATU TARNOGÓRSKIEGO

z dnia 22 lutego 2024 r.

**w sprawie odmowy 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 2024r. poz. 107)

**Rada Powiatu
uchwala:**

§ 1. Odmawia się wyrażenia zgody 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.

Przewodniczący Rady
Powiatu

Przemysław Cichosz

Uzasadnienie

Cały wniosek pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Maciejem Mączyńskim dotyczy wyłącznie zdarzenia na sesji Rady Powiatu Tarnogórskiego (w dniu 20.06.2023r.). Dlatego oczywistym jest, że to zdarzenie – w postaci wystąpienia radnego Macieja Mączyńskiego na tej sesji – jest związane z wykonywaniem mandatu radnego. I to związane bezpośrednio – wprost, nie zaś tylko luźno. A nawet już tylko pośrednie związanie musi wystarczyć do odrzucenia przez Radę Powiatu, wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Albowiem przepis art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym nie stanowi, iż związek ten ma być bezpośredni. W niniejszej sprawie związek ten jest natomiast bezpośredni, by nie rzec – stuprocentowy. Mamy tu bez wątpienia, wręcz podręcznikowy, przykład wniosku dotyczącego właśnie wyłącznie wykonywania mandatu. Najprościej można to ująć, że gdyby Maciej Mączyński nie był radnym, nigdy nie doszłoby przecież do takiego wniosku.

Gdyby – wbrew logice – uznać, że wniosek nie ma związku z wykonywaniem mandatu, to w konsekwencji trzeba by uznać, że rozpatrywanie wniosku o wyrażenie zgody przez radę i głosowanie nad projektem uchwały – również nie mają związku z wykonywaniem mandatu przez radnych. A zatem kwestia dotyczy nie tylko osoby radnego Macieja Mączyńskiego, ale wszystkich radnych i całej Rady. Brak jest więc podstaw prawnych oraz logicznych do zapatrywania, że wniosek pracodawcy nie dotyczy wykonywania mandatu.

Zarówno doktryna prawa, jak i orzecznictwo sądowe, jednogłośnie potwierdzają, iż „ustawodawca ograniczył autonomię rady powiatu, zakazując radzie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą wniosku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu” (M. Taniewska-Banacka [w:] Ustawa o samorządzie powiatowym –komentarz pod red. B. Dolnickiego, Warszawa 2005, s. 178). Tym samym, pracodawca radnego Macieja Mączyńskiego nie pozostawił Radzie Powiatu swobody decyzji, wymuszając niewyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

Rzecz jasna, możliwość niewyrażenia zgody dotyczy również sytuacji, w których brak związku z wykonywaniem mandatu radnego. W przeciwnym razie zdanie pierwsze przepisu art. 22 ust 2 ustawy o samorządzie powiatowym byłoby zbędne. A taka interpretacja jest niedopuszczalna już od czasów prawa rzymskiego – zakaz per non est.

Sąd Najwyższy podniósł, że „wyrażenie zgody przez radę na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady”. Wyjątek

stanowi tylko sytuacja, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (tu rada ma oczywiście obowiązek nie wyrazić zgody) – wyrok SN z dnia 17 września 2007 roku, III PK 36/07.

Sąd Najwyższy w kolejnym wyroku stwierdził, iż przepis ustawy „nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowie. Nie zobowiązuje on również rady do uzasadnienia swojego stanowiska. Nie ogranicza prawa rady do sprzeciwu wobec zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy przyczyną tego zamiaru są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radnego, lecz jedynie zobowiązuje radę do odmowy wyrażenia zgody w takim przypadku, pozostawiając pozostałe decyzje jej swobodnemu uznaniu – wyrok SN z dnia 11 grudnia 2007 roku, I PK 152/07.

W wyroku z dnia 9 stycznia 2018 roku Sąd Najwyższy odrzucił błędne koncepcje sądu niższej instancji, stwierdzając: „Mylnie przyjęto w zaskarżonym wyroku, że ochrona zatrudnienia z tytułu funkcji radnego jest uprawniona i uzasadniona tylko wtedy, gdy przyczyna wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy łączy się z tą funkcją. Brak zgody rady (...) może obejmować również inne przyczyny wypowiedzenia. Wówczas pracodawca narusza ten szczególny przepis” – OSN III PK 9/17.

W wyroku z dnia 28 października 2020 roku (I NSNp 3/20) Sąd Najwyższy podsumował: „w orzecnictwie utrwalone jest stanowisko, że pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycji pracowników szczególnie chronionych. Ochrona trwałości stosunku pracy radnego nie jest bowiem uzależniona od dodatkowych warunków i wiąże się z samym uzyskaniem przez Powoda mandatu. Przewidziana w tym przepisie ochrona trwałości stosunku pracy radnego ma szczególne znaczenie w kontekście ogólnych zasad dotyczących partycypacji obywateli w działalności samorządu lokalnego, jako bardzo ważnego elementu składowego demokratycznego państwa prawnego”.

Niestety, pracodawca rażąco naruszył ustawowy przepis art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym. Albowiem nie czekając na rozstrzygnięcie jego wniosku przez Radę Powiatu Tarnogórskiego, po 15 dniach od doręczenia Radzie swego wniosku, wysłał dokument rozwiązujący stosunek pracy z radnym Maciejem Mączyńskim. Takie działanie nie jest tylko sprzeczne z ww. przepisem. W uzasadnieniu ostatniego z wymienionych wyroków SN wskazał, iż takie zachowania doprowadziły w sądowym postępowaniu karnym do uznania sprawstwa i winy kierownika zakładu pracy. Tyle, że w tym przypadku był to

prezes sp. z o. o., odpowiadający „tylko” za złośliwe naruszenie praw pracowniczych (art. 218 kk). W niniejszej sprawie kwalifikacja czynu rektor uczelni państwowej powinna być surowsza, z uwagi na jej status funkcjonariusza publicznego. Mamy tu do czynienia ze zbiegiem art. 218 kk oraz art. 231 kk – niedopełnienie obowiązku lub przekroczenie uprawnień.

Mając na uwadze powyższe Komisja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Porządku Prawnego na posiedzeniu w dniu 15 lutego 2024 roku w głosowaniu: 4 głosy „za”, 0 głosów „przeciw”, 0 głosów „wstrzymujących się” przyjęła projekt uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym i wnosi o jego przyjęcie.