

**UCHWAŁA NR XLV/564/2021
RADY MIASTA STAROGARD GDAŃSKI
z dnia 30 marca 2022 r.**

w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Miasta Starogard Gdański

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 559) w związku z § 87 Statutu Gminy Miejskiej Starogard Gdański (Dz. Urz. Woj. Pom. z 2020 r. poz. 4656 ze zm¹⁾.) uchwala się, co następuje:

§ 1. Rada Miasta Starogard Gdański, biorąc pod uwagę opinię komisji doraźnej powołanej uchwałą nr XLII/529/2022 Rady Miasta Starogard Gdański z dnia 26 stycznia 2022 r. w sprawie powołania komisji doraźnej oraz określenia zakresu jej zadań, zmienionej uchwałą nr XLIV/549/2022 Rady Miasta Starogard Gdański z dnia 2 marca 2022 r., odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Miasta Starogard Gdański Jarosławem Krzemińskim, zatrudnionym w Grupie Azoty Zakłady Fosforowe Gdańsk sp. z o.o.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącej Rady Miasta.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady Miasta
Starogard Gdański

Anna Benert

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej uchwały zostały ogłoszone w Dz. Urz. Woj. Pom. z 2021 r. poz. 3246

Uzasadnienie

Pracodawca Grupa Azoty Zakłady Fosforowe Gdańsk Sp. z o.o. na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 559) zwrócił się do Rady Miasta Starogard Gdański pismem z dnia 08.10.2021 r. z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Jarosławem Krzemińskim zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazał zmiany organizacyjne pracodawcy i wynikającą z nich likwidację stanowiska pracy Kierownika Działu Planowania, zajmowanego dotąd przez Radnego.

Rada w celu rozpatrzenia wniosku Pracodawcy uchwałą z dnia 26.01.2022 r. powołała ze swego składu komisję doraźną, której ustalenia zostały wzięte pod uwagę przy podejmowaniu przedmiotowej uchwały.

Komisja w pierwszej kolejności stwierdziła, że Radny w wymaganym terminie poinformował Pracodawcę o fakcie powołania go do pełnienia funkcji radnego Rady Miasta Starogard Gdański. Ponadto ustalono, że Pracodawca już poprzednio występował do Rady o rozwiązanie umowy o pracę z Radnym Jarosławem Krzemińskim. We wniosku z dnia 18 czerwca 2020 r. skierowanym do Rady Miasta Starogard Gdański o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, Pracodawca jako uzasadnienie wskazał zarzuty dotyczące wykonywania przez Radnego obowiązków pracowniczych. W wyniku przeprowadzonej kontroli wewnętrznej Pracodawca sformułował wobec radnego zarzuty, które sprowadzały się do niewykonywania przez radnego czynności wchodzących w zakres jego obowiązków oraz niestosownych, lekceważących zachowań m.in. podczas wykonywania czynności kontrolnych zleconych przez Pracodawcę, a także braku współpracy z innymi komórkami organizacyjnymi zakładu, w którym był zatrudniony. Powyższe okoliczności nie zostały przez Pracodawcę w żaden sposób udowodnione, ani chociaż uprawdopodobnione, np. przez przedstawienie przez Pracodawcę, dokumentacji z czynności kontrolnych, w trakcie których miało dojść do niestosownych zachowań, notatek pracowników, wobec których radny miał rzekomo być arogancki lub lekceważący ani wyjaśnień świadków takich zdarzeń. Radny pismem z dnia 11 sierpnia 2020 r. odniósł się do postawionych mu zarzutów, zaprzeczając twierdzeniom Pracodawcy jako całkowicie nieprawdziwym, wskazując iż zamiar rozwiązania stosunku pracy ma bezpośredni związek ze sprawowaniem przez niego mandatu radnego, który jako pracownik spółki państwowej i radny Rady Miasta sprzeciwiał się nieprawidłowościom w działaniach Zarządu spółki, działaniom na jej szkodę oraz w stosunku do pracowników mającym charakter, nękania, zastraszania oraz mobbingu.

Rada Miasta Starogard Gdański w świetle braku przedstawienia przez Pracodawcę dowodów na poparcie swoich twierdzeń oraz wyjaśnień Radnego podjęła uchwałę nr XXVI/320/2020 z dnia 26 sierpnia 2020 r. odmawiającą wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Radnym, która następnie została zaskarżona przez Pracodawcę i obecnie w wyniku skargi kasacyjnej Rady Miasta Starogard Gdański oczekuje na rozstrzygnięcie przez Naczelnego Sądu Administracyjnego. Komisja dodatkowo ustaliła, że w sprawie tej z powództwa radnego w Sądzie Rejonowym Gdańsk – Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych toczy się postępowanie sądowe przeciwko Pracodawcy. W zeznaniach świadków składanych w tymże postępowaniu zarzuty postawione radnemu zostały oddalone. Z zeznań ówczesnego wiceprezesa czytamy m.in.: „Jeszcze w dniu podejmowania przez prezesa zarządu decyzji o wszczęciu kontroli wewnętrznej, pracownicy jemu podlegli w jego imieniu ogłaszali werdykt. Stąd oczywiste było ukierunkowanie prowadzonej kontroli tylko w kierunku udowodnienia winy powodowi.”...” Wiadomym było, że kontrola została wszczęta tylko i wyłącznie aby stworzyć protokół wskazujący na z góry narzuconą tezę naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych co byłoby podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę.”

Z ustaleń komisji wynika także, że działające w Gdańskich Zakładach Nawozów Fosforowych „Fosfory” Sp. z o. o. Związki Zawodowe NSZZ „Solidarność” i ZZPPCH „Fosfory” zwróciły się do Prezesa Wojciecha Dawidziuka o rezygnację z zamiaru rozwiązania stosunku pracy z radnym Jarosławem Krzemińskim zatrudnionym na stanowisku Kierownika Działu Planowania. W opinii organizacji związkowych radny Jarosław Krzemiński cyt. „swoją pracą zdobył szacunek podwładnych i współpracowników. Cechuje go wysoka kultura osobista, uczciwość, sumienność i przede wszystkim lojalność względem pracodawcy.”

Powyższe okoliczności chociaż nie stanowią podstawy rozpatrywanego przez Radę wniosku Pracodawcy to zostały wzięte pod uwagę przez Komisję bowiem przedstawiają stosunki panujące pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem, które mogły mieć wpływ na podejmowanie decyzji przez Pracodawcę w sprawie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z Radnym Jarosławem Krzemińskim.

Odnosząc się do aktualnie rozpatrywanego wniosku wskazać należy, że nazwane przez Pracodawcę jako „głębokie zmiany organizacyjne przedsiębiorstwa pracodawcy” są pozorne. Umożliwiły one Pracodawcy skuteczne przeprowadzenie zamierzonych likwidacji stanowisk pracy. Pracodawca podkreśla też, że wskutek zmian rozwiązano stosunki pracy z 10 pracownikami Spółki oraz eksponuje, że radny jest ostatnim pracownikiem objętym zmianami, z którym jak do tej pory nie rozwiązano stosunku pracy. To może świadczyć o tym, że faktycznym celem pracodawcy było rozwiązanie stosunku pracy z zasłużonymi dla Spółki pracownikami, w tym z radnym.

Z wyjaśnień zawartych w piśmie radnego z dnia 13 grudnia 2021 r. wynika cyt.: „.... zmiany organizacyjne pracodawcy w zakresie likwidacji Wydziału Mechanicznego, Wydziału Elektroenergetycznego, Wydziału Automatyki oraz Działu Planowania polegały jedynie na przeniesieniu zadań i obowiązków z likwidowanych jednostek organizacyjnych do Wydziału Utrzymania Ruchu. Komisja przeanalizowała stanowiska obu stron oraz przeanalizowała przedstawione dokumenty, w szczególności treść Regulaminu organizacyjnego oraz wynikającego z tego dokumentu schematu organizacyjnego Przedsiębiorstwa Spółki Gdańskie Zakłady Nawozów Fosforowych „Fosfory” Sp. z o. o. zatwierdzonego uchwałą Rady Nadzorczej GZNF „FOSFORY” Sp. z o.o. nr 555/XI/2020 z dnia 15.10.2020 porównując go z Regulaminem obowiązującym od dnia 02.06.2016 r. przesłanym przez Pracownika. Komisja w szczególności zwróciła uwagę, że występująca w schemacie z dnia 2016 r. jednostka organizacyjna o symbolu TU zmienia nazwę na PM (Wydział Utrzymania Ruchu), natomiast poszczególne podległe Wydziały i Działy zostały w ramach tej jednostki scalone. Zgodnie z zakresem obowiązków wydział utrzymania ruchu obejmuje całokształt spraw związanych z planowaniem, przygotowaniem i realizacją remontów, likwidacji”. Dodatkowo z porównania obu wersji regulaminów wynika, że obowiązki Wydziału Utrzymania Ruchu w zakresie mechaniki, elektrotechniki, automatyki i planowania pozostają zbieżne z wcześniejszymi zadaniami likwidowanych Wydziału Mechanicznego, Wydział Elektroenergetycznego, Wydziału Automatyki oraz Działu Planowania. Zadania przedmiotowych jednostek są kluczowymi dla procesu produkcji i poprawnego funkcjonowania Spółki w związku z czym ich likwidacja nie wiązała się z całkowitym zaprzestaniem realizacji tych obowiązków, a miała jedynie charakter zmiany organizacyjnej.

Oznacza to, że zmianie uległa tylko nazwa jednostki organizacyjnej nadrzędnej a zadania i obowiązki pozostały te same, zmieniły się jedynie osoby za nie odpowiedzialne co pozwoliło przeprowadzić zwolnienia poszczególnych pracowników oraz zatrudnienie innych osób. Zmiany organizacyjne pracodawcy w zakresie likwidacji Wydziału Mechanicznego, Wydziału Elektroenergetycznego, Wydziału Automatyki oraz Działu Planowania polegały na przeniesieniu zadań i obowiązków z likwidowanych jednostek organizacyjnych do Wydziału Utrzymania Ruchu, co oznacza, że zmianie uległa jedynie nazwa jednostki organizacyjnej, podczas gdy zadania i obowiązki pozostały te same. Komisja zwróciła się do Pracodawcy z zapytaniem w jaki sposób przedstawione przez Pracodawcę zmiany organizacyjne wpłynęły na liczbę zatrudnianych w Spółce pracowników, o ile uległo zmniejszeniu zatrudnienie w Zakładzie pracy, jednak nie otrzymał żadnej odpowiedzi od Pracodawcy. Powyższe ustalenia faktyczne stanowią podstawę rozstrzygnięcia o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

Podstawą wniosku jest art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie z którym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. W zdaniu drugim przepis ten wskazuje, że rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Przepis ten wprowadza dodatkową gwarancję trwałości stosunku pracy, w którym pozostaje radny, niezależnie od ochrony prawnej na zasadach ogólnych, określonych w przepisach prawa pracy. Gwarancja ta ma zastosowanie do każdego rodzaju stosunku pracy, bez względu na sposób jego nawiązania (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie) oraz niezależnie od sposobu rozwiązania (wypowiedzenie, odwołanie ze stanowiska).

Oceniając *ratio legis* tej normy prawnej, Sąd Najwyższy wskazał, że: „Ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaką 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”. Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Radzie gminy przysługuje zaś uprawnienie niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Podstawę do takiego działania stanowi art. 25 ust. 2 ustawy z 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2019 r. poz. 506 ze zm., dalej: u.s.g.). Przepis art. 25 ust. 2 u.s.g. nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby

kierować się rada gminy 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. **Postanowienie SN z 7.10.2020 r. sygn. akt II PK 145/19**

W orzecznictwie sądowym przyjęto także, iż art. 25 ust. 2 u.s.g. ma na celu umożliwić radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji, ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi. Prawo do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego zostało uregulowane po to, aby pracownik-radny mógł bez przeszkód realizować zadania, które nakładają na niego normy płynące z prawa samorządowego. Pełnienie funkcji przez radnego wiąże się zazwyczaj z częstym opuszczaniem miejsca pracy ze względu na powinności związane z wykonywaniem mandatu. Wskazane argumenty przesądzają o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracownika legitymującego się mandatem przedstawicielskim w organach jednostek samorządu terytorialnego. W orzecznictwie sądów administracyjnych prezentowane jest stanowisko, że wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym lub odmowa takiej zgody pozostawione są uznaniu rady gminy, natomiast w sytuacji, gdy rada ta uzna, że podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody (zob.m.in. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z dnia 9 maja 2006 r.; sygn. akt II OSK 194/06; z dnia 18 września 2008 r.; sygn. akt II OSK 952/08; z dnia 5 czerwca 2014 r.; sygn. akt II OSK 3133/13; Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych; orzeczenia.nsa.gov.pl).

Podana przez Pracodawcę przyczyna zamiaru rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych i likwidacji m.in. działu planowania którego kierownikiem jest radny, wskazują na pozorny charakter tego rodzaju zmian. Pracodawca nie wyjaśnił w jaki sposób zmiany organizacyjne wpłynęły na stan zatrudnienia w Spółce, czy pracownicy których stanowiska podlegały likwidacji zostali przeniesieni na odpowiadające ich kwalifikacjom nowo utworzone stanowiska ewentualnie jakie były przyczyny braku zaproponowania Radnemu stanowiska w Dziale Utrzymania Ruchu. Ponadto wniosek Pracodawcy należy oceniać w kontekście całokształtu towarzyszących jego złożeniu okoliczności, a w szczególności poprzednio złożonego wniosku oraz podawanych tam przyczyn rozwiązania umowy o pracę oraz zarzutów odnośnie realizacji obowiązków pracowniczych, które nie znalazły żadnego potwierdzenia. Wobec czego w ocenie Komisji, co Rada w całości przyjmuje zamiar rozwiązania stosunku pracy ma bezpośredni związek ze sprawowaniem przez pracownika mandatu radnego, który jako pracownik spółki państwowej i radny Rady Miasta sprzeciwiał się występującym w jego ocenie nieprawidłowościom w działaniach Zarządu spółki, działaniom na jej szkodę oraz w stosunku do pracowników Spółki.

Natomiast nawet w przypadku gdyby uznać, że powyższe przyczyny nie mają związku z wykonywaniem przez radnego mandatu wskazać należy na stanowisko wyrażone w orzecznictwie i doktrynie z którego wynika, uprawnienie Rady do oceny przyczyn podawanych przez Pracodawcę, decyzja o wyrażeniu zgody lub jej odmowy w takich przypadkach ma charakter uznaniowy. O ile, trafny jest wynikający wprost z treści 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.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 listopada 2019 r. sygn. akt V ACa 293/19

Zarówno w orzecznictwie sądowym, jak i w literaturze przedmiotu przyjmuje się, że w takim przypadku kwestia wyrażenia zgody bądź odmowa jej wyrażenia zostały pozostawione uznaniu rady gminy. Pogląd taki sformułował np. Naczelny Sąd Administracyjny, stwierdzając w wyroku z 27.08.2010 r., 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. Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 17.09.2007 r., III PK 36/07, stwierdzając, że 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.

Przepis art. 25 ust. 2 u.s.g. 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, jaką 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”. Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Radzie gminy przysługuje zaś uprawnienie niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Podstawę do takiego działania stanowi art. 25 ust. 2 ustawy z 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2019 r. poz. 506 ze zm., dalej: u.s.g.). W orzecznictwie sądowym przyjęto także, iż art. 25 ust. 2 u.s.g. ma na celu umożliwić radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji, ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi. Prawo do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego zostało uregulowane po to, aby pracownik-radny mógł bez przeszkód realizować zadania, które nakładają na niego normy płynące z prawa samorządowego. Pełnienie funkcji przez radnego wiąże się zazwyczaj z częstym opuszczaniem miejsca pracy ze względu na powinności związane z wykonywaniem mandatu. Wskazane argumenty przesądzają o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracownika legitymującego się mandatem przedstawicielskim w organach jednostek samorządu terytorialnego.

Z literalnego brzmienia art. 25 ust. 2 zd. 2 wynika, że poza wypadkami, w których rada musi odmówić pracodawcy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z jej radnym ze względu na związek przyczyn rozwiązania umowy z wykonywaniem przezeń mandatu, zajmuje ona stanowisko w sposób nieskrępowany, tzn. badając jedynie to, czy ze względu na ogólnie obowiązujące w prawie pracy standardy i kryteria zamiar pracodawcy jest dostatecznie uzasadniony. Nie jest dopuszczalne stwierdzenie - z przyczyn merytorycznych - w trybie nadzoru nieważności uchwały, w której odmawia ona zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Jest to uprawnienie autonomiczne rady. Przepisy nie nakładają też na nią w tym przypadku obowiązku sporządzania uzasadnienia tej odmowy (B. Zawadzka, *Glosa...*).

W ocenie NSA, w razie, "gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, rada jest zobowiązana odmówić wyrażenia zgody. Ta bezwzględna ochrona stosunku pracy radnego może mieć miejsce tylko w tym jednym przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Przepis 25 ust. 2 u.s.g. co do zasady nie określa żadnych warunków ani kryteriów jakimi miałyby się kierować rada przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody (odmowie wyrażenia zgody) na rozwiązanie (zmianę) stosunku pracy radnego. Wyjątkową sytuację określa zdanie 2 art. 25 ust. 2 wskazujące jedną sytuację, kiedy rada gminy nie może wyrazić zgody na rozwiązanie (zmianę) stosunku pracy z radnym. Takie uregulowanie oznacza, że co do zasady wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem jednej sytuacji - gdy podstawą jego rozwiązania będzie zdarzenie (zdarzenia) związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Teza ta nie budzi wątpliwości w orzecznictwie ani doktrynie (por. wyrok SN z dnia 17 września 2007 r., sygn. III PK 36/07,)

W ocenie Naczelnego Sądu Administracyjnego z art. 25 ust. 2 usg nie można wyprowadzić obowiązku rady gminy zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym. Nie oznacza to jednak, że dokonując oceny wniosku, rada gminy 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, będzie korzystać z przymiotu legalności i z ochrony przewidzianej w art. 25 ust. 2 usg (por. wyrok NSA z dnia 22 maja 2012 r., sygn. II OSK 644/12) **Wyrok NSA z 12.09.2017 r., sygn. akt II OSK 2184/16,**