

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku uchylił uchwałę Rady Powiatu, którą to Rada odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Z jakich powodów?

Podstawą wydania zaskarżonej uchwały Rady Powiatu, którą Rada odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym był przepis art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, który stanowi, że 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 rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Jak zaznaczył Sąd, przywołany przepis art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym ma na celu ograniczenie swobody rozwiązania stosunku pracy z osobą, która pełni funkcję radnego. Ustawodawca przyznaje w nim specyficzną ochronę, której celem jest zapewnienie radnemu swobody w wykonywaniu mandatu. Wynika z niego w sposób niewątpliwy, że rada powiatu odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia dotyczące wykonywania przez radnego mandatu. W innych sytuacjach rada gminy może, ale nie musi, wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. Stanowisko takie wynika z brzmienia przywołanego przepisu i znajduje swoje potwierdzenie w orzecznictwie sądów administracyjnych.

Ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Uchwała musi ponadto zostać poprzedzona ustaleniem, że u podstaw rozwiązania stosunku pracy nie leży inne zdarzenia, uzasadniające konieczność zwolnienia pracownika. Motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy gmina (powiat) zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, albo wyrazi zgodę, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku. Motywy zajętego stanowiska rady muszą zatem wynikać z treści uzasadnienia uchwały, mimo że formalnie obowiązek sporządzenia uzasadnienia uchwały nie został przez ustawodawcę wprost ustanowiony. Powyższe stanowisko można wyprowadzić w drodze wykładni systemowej i celowościowej. WSA przypomniał również, iż Naczelny Sąd Administracyjny wskazał także, że o motywach, jakimi kierowała się rada można dowiedzieć się tylko z uzasadnienia uchwały. W przeciwnym razie nie będzie wiadomo, z jakiego powodu rada powiatu udzieliła względnie odmówiła udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy. W judykaturze wskazuje się ponadto, że uzasadnienie uchwały w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym powinno obejmować elementy prawa, faktu i wniosku. Najważniejszą częścią uzasadnienia jest jego część faktyczna, w której rada wskazuje okoliczności przekonujące o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym lub o braku tejże zgody.

Wojewódzki Sąd stwierdził, że Rada Powiatu, uzasadniając uchwałę odmawiającą wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, poza wskazaniem na wpływ do niej wniosku, przytoczeniem treści art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, stwierdzeniem, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy – podała jedynie: „stwierdza, że rozwiązanie stosunku pracy z radnym ma związek z pełnieniem przez Pana XY funkcji radnego, Rada poddaje w wątpliwość przytoczone przez Wójta Gminy faktyczne powody rozwiązania stosunku pracy”. Z przytoczonego, jednozdaniowego w istocie uzasadnienia uchwały nie sposób według Sądu zorientować się, na jakiej podstawie Rada uznała, że rozwiązanie stosunku pracy związane jest z pełnieniem przez daną osobę funkcji radnego, ani też dlaczego poddano w wątpliwość powody rozwiązania stosunku pracy.

Jak odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 01, wrzesień 2019 00:36

Bartłomiej Zydel

Odłony: 1756

W odpowiedzi na skargę Rada Powiatu szeroko umotywowwała swoje stanowisko. Wojewódzki Sąd wskazał jednak, że jego rolą w niniejszej sprawie nie była ani ocena zasadności wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z osobą będącą radnym, ani ocena twierdzeń zawartych w odpowiedzi na skargę, lecz ocena legalności uchwały, podjętej na skutek wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Sąd podkreślił ponadto, że pismo procesowe, jakim jest odpowiedź na skargę, nie może zastąpić uzasadnienia kontrolowanej w niniejszej sprawie przez Sąd uchwały.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 18 lipca 2019 r., III SA/Gd 336/19

Źródło: [CBOSA](#)