Jeszcze o braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym

Kategoria: Aktualności
Opublikowano: poniedziałek, 30, marzec 2020 14:56
Bartłomiej Zydel
Odsłony: 668

Przywoływania orzeczeń w sprawach ustrojowych nigdy za wiele. Tym razem czas na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, w którym WSA stwierdził nieważność uchwały Rady Powiatu w przedmiocie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Jaki był stan faktyczny i dlaczego Sąd nie podzielił stanowiska Rady?

W pierwszej kolejności Sąd przypomniał, że według art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym 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. Równocześnie WSA podkreślił, iż w orzecznictwie sądów administracyjnych na tle tego unormowania i tożsamego zawartego w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym wypracowane zostało stanowisko, które skład orzekający podziela, zgodnie z którym przepis art. 22 ust. 2 u.p.s. powinien być wykładany w ten sposób, że rada powiatu nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (por. wyroki NSA: z 24 października 2018 r., sygn. akt II OSK 2532/17; z 30 lipca 2019 r., sygn. akt II OSK 1714/18 i powołane w nich orzeczenia, publ. w CBOSA).

W omawianej sprawie Wójt Gminy we wniosku o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym zarzucił radnemu ogólnie nieprzestrzeganie czasu pracy, regulaminu pracy i zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Wskazał też na utratę zaufania z powodu nagrywania przez radnego rozmów pracodawcy. Z przedłożonych następnie na wezwanie komisji dokumentów wynikało bezspornie, że w dniu 16 lipca 2019 r. radny został ukarany przez pracodawcę karą porządkową nagany za niestawienie się w pracy w dniu 21 czerwca 2019 r. i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Radny zaś w sprzeciwie od ukarania podnosił, że tego dnia był w pracy, m.in. był na spotkaniu w gabinecie Wójta o godzinie 9:00. Dowodem na tę okoliczność miało być nagranie z tego spotkania. Oświadczenie takie skarżący złożył w obecności świadków, którzy potwierdzili tę okoliczność w notatce z 16 lipca 2019 roku. Radny podał, że w dniu 21 czerwca 2019 r. poczuł się źle, poszedł do lekarza, który skierował go do szpitala. Przebywał w szpitalu od 24 czerwca 2019 roku. Nie ma usprawiedliwionej nieobecności w dniu 21 czerwca 2019 r. Powyższe okoliczności, które w ocenie Wójta Gminy uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z radnym obiektywnie zaistniały i nie miały żadnego związku z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego.

Jak wskazał WSA, sama Rada przyznała w uzasadnieniu uchwały, że zarzuty pracodawcy dotyczą wyłącznie spraw pracowniczych i nie ma kompetencji do oceny konieczności działań personalnych. Skoro pracodawca udokumentował stawiane radnemu zarzuty, które nie mają związku z wykonywaniem przez radnego mandatu radnego i Rada ich nie kwestionowała, pozostawiając prawidłowo ocenę ich zasadności ewentualnie sądowi pracy, to nie powinna zdaniem Sądu czynić przeszkód pracodawcy w realizacji jego prawa do swobodnego kształtowania łączącego go z radnym stosunku pracy. Zdaniem WSA Rada doszukując się innych motywów działania pracodawcy niż podane we wniosku powinna wykazać związek przyczynowo-skutkowy między argumentami radnego a zdarzeniami, które legły u podstaw wniosku pracodawcy; brak takiego związku uzasadnia przyjęcie, że zamiar pracodawcy nie jest związany z wykonywaniem przez radnego mandatu. Akcentowane przez radnego odmienne przekonania polityczne pracodawcy, cofnięcie zgody na odpracowywanie nieobecności w pracy przez radnego, czy stawiane przez pracodawcę wymogi informowania o udziale w obradach rady czy jej komisjach należą według WSA do sfery uprawnień pracodawcy. Dyskomfort jaki radny odczuwa z tego powodu, ponieważ wcześniej miał większą swobodę w zakresie czasu pracy, miał charakter subiektywny – wskazał Sąd.

Phoca PDF

Jeszcze o braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym

Kategoria: Aktualności
Opublikowano: poniedziałek, 30, marzec 2020 14:56
Bartłomiej Zydel
Odsłony: 668

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 27 lutego 2020 r., II SA/Ol 1114/19

Źródło: CBOSA

Phoca PDF