

Szczególna pozycja jaką zajmuje sekretarz w strukturze organizacyjnej gminy sprawia, że charakter relacji między nim a wójtem jest szczególny. Relacje zawodowe między wójtem a sekretarzem gminy muszą opierać się w dużej mierze na zaufaniu. Brak tego zaufania może destabilizować pracę urzędu gminy. Pracodawcy, który złożył wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym może służyć - w okolicznościach konkretnej sprawy - skarga na uchwałę odmawiająca zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Tak orzekł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 19 czerwca 2012 r. sygn. II OSK 870/12.

Wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym. Wójt Gminy zwrócił się do Rady Powiatu z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z radnym Rady Powiatu, który jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku sekretarza Gminy. W uzasadnieniu podał, że wymieniony radny będąc sekretarzem gminy, aktywnie uczestniczył w wyborach samorządowych i w konsekwencji uzyskał mandat radnego, przy czym jego aktywność i zaangażowanie nie ograniczało się tylko do uzyskania mandatu, ale włączył się również w kampanię wyborczą konkurenta aktualnego Wójta. Przejawiło się to szczególnie w drugiej turze wyborów, kiedy oficjalnie opowiedział się za konkurentem Wójta m.in. w piśmie skierowanym do wyborców, podważając jednocześnie kompetencje obecnego Wójta i zarzucając zaniedbywanie przez niego obowiązków radnego. Wobec takiej postawy w czasie kampanii wyborczej Wójt Gminy zaproponował sekretarzowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazując na utratę zaufania do niego, co – jak wskazał - wyklucza możliwość dalszej współpracy, tym bardziej, że sekretarz gminy jest również zastępcą wójta w określonych sprawach, a nawet jego pracodawcą w określonym prawem zakresie.

Rada Powiatu odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. W uzasadnieniu wskazano, że sekretarz jest radnym Rady Powiatu od 1998 r., a w latach 2006–2010 pełnił funkcję członka Zarządu Powiatu. W roku 2007 Zarząd Powiatu na posiedzeniach omawiał sprawę funkcjonowania Domu Pomocy Społecznej którego dyrektorem był wnioskodawca obecnie Wójt Gminy. Wówczas to Zarząd sformułował zarzuty wobec Dyrektora Domu Pomocy Społecznej, będące podstawą do wystąpienia z wnioskiem do Rady Gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie z ówczesnym radnym stosunku pracy. Rada Gminy podjęła uchwałę w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy. Na posiedzeniu Zarządu Powiatu Zarząd podjął decyzję w sprawie odwołania Dyrektora Domu Pomocy Społecznej. W dalszej części stwierdzono, że w okresie wskazanym we wniosku, Wójt Gminy nie był pracodawcą sekretarza, lecz jedynie jednym z mieszkańców gminy kandydującym na funkcję wójta. Natomiast przyczynę utraty zaufania, a w następstwie wypowiedzenie umowy o pracę, mogą stanowić działania wymierzone przeciwko pracodawcy, nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych. Jednakże sytuacja ta nie miała miejsca, a w związku z tym nie mogła nastąpić utrata zaufania do pracownika. Następnie wskazano, że analiza przepisów Kodeksu pracy mających zastosowanie w zakresie nieuregulowanym ustawą o pracownikach samorządowych prowadzi do wielu wniosków. Na przykład niedopuszczalne jest rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy nie tylko ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ale także ze względu na przekonania polityczne. Tylko sekretarza zrzeszonego w partii politycznej bądź biorącego udział w jej tworzeniu szef jednostki samorządu terytorialnego będzie mógł/musiał zwolnić, zaś okres kampanii wyborczej jest typowym okresem walki politycznej i nie może mieć wpływu na ocenę pracownika. Reasumując – zdaniem Rady Powiatu – podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez sekretarza mandatu radnego i w tej sytuacji odmawia się wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy

w Urzędzie Gminy.

Pismem Wójt Gminy na podstawie art. 87 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym, wezwał Radę Powiatu do "usunięcia interesu prawnego wnioskodawcy" poprzez uchylene uchwały. W uzasadnieniu natomiast podniósł, że przyczyną uniemożliwiającą zatrudnienie sekretarza jest brak zaufania do niego, zachowanie bowiem wymienionego w trakcie kampanii wyborczej rzutuje w sposób bezpośredni i znaczący na relacje pracownik – pracodawca. Trudno sobie bowiem wyobrazić ich współpracę w sytuacji, kiedy pracownik uważa, że pracodawca nie nadaje się do wykonywania swojej pracy i publicznie to stanowisko manifestuje. Zatem niezrozumiałym jest argumentacja zawarta w uchwale co do faktów związanych z odwołaniem go ze stanowiska Dyrektora Domu Pomocy Społecznej. Tym bardziej, że we wniosku nie podniósł tej argumentacji, a decyzja o jego odwołaniu nie była podejmowana przez radnego (sekretarza), a przez organ kolegialny, którego wymieniony był członkiem. Reasumując, Rada Powiatu w powyższej uchwale dokonała błędnej oceny faktów, tzn. odniosła się do argumentów nigdy przez niego niepodnoszonych i pomijając te, na które się powołał we wniosku.

Rada Powiatu odmówiła uchylene uchwały. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie stwierdził, że skarga zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd zauważył, że nadrzędnym celem przepisu art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, który reguluje kwestię rozwiązania z radnym stosunku pracy, jest ochrona stosunku pracy radnego poprzez uzależnienie możliwości jego rozwiązania przez pracodawcę od wyrażenia zgody przez radę powiatu, choćby miało się to odbyć kosztem uprawnień pracodawcy. Analiza powyższego przepisu – zdaniem Sądu - prowadzi także do wniosku, że pozostawiono radzie powiatu swobodę co do oceny, czy uzasadnione jest uwzględnienie wniosku pracodawcy. Zatem jeśli przesłanką żądania pracodawcy są zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego, rada powiatu bada poszanowanie standardów i kryteriów, ogólnie obowiązujących w prawie pracy, w konsekwencji zatem wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady powiatu. Przy czym, jak zaznaczył Sąd, kompetencja rady powiatu do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie daje prawa do odmowy w każdej sytuacji, a jedynie w takiej, kiedy motywy wypowiedzenia podane przez pracodawcę związane są z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego. Innymi słowy mówiąc, motywy rozwiązania stosunku pracy muszą mieć uzasadnienie w stanie faktycznym podanym przez pracodawcę, a ten z kolei może być weryfikowalny przez sąd pracy.

Jak podkreślił Sąd, w rozpoznawanej sprawie Wójt Gminy wskazał, że utracił do sekretarza zaufanie, co w konsekwencji uniemożliwia jego współpracę z wymienionym. Reasumując, nawet jeśli w przeszłości miała miejsce sytuacja opisana przez radę powiatu w zaskarżonej uchwale, to fakt ten nie podlega przez nią badaniu, a tylko ten stan faktyczny, na który wskazuje pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Niezależnie od powyższego Sąd zaznaczył, że Rada Powiatu w zaskarżonej uchwale w żaden sposób nie wykazała, dlaczego akurat te motywy, a nie podane przez Wójta Gminy, uznała za miarodajne do wydania oceny i w żaden sposób nie udowodniła swoich racji. Tymczasem, aby było możliwe wydanie uchwały odmawiającej zgody na rozwiązanie pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, to przy podaniu innej podstawy przez pracodawcę należy w sposób przekonujący uzasadnić, dlaczego nie daje się wiary tym właśnie podstawom wskazanym przez pracodawcę, zaś w zaskarżonej uchwale takiego uzasadnienia zabrakło.

Wskazując na powyższe Sąd uznał, że skoro motywy wypowiedzenia stosunku pracy podane przez pracodawcę nie mają źródła w wykonywaniu przez sekretarza Gminy mandatu radnego, to zaskarżona

Sekretarz gminy radnym powiatu. Problemy ze zwolnieniem z pracy

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 07, październik 2012 05:10

Bernadeta Skóbel

Odśloni: 7093

uchwała narusza prawo, bowiem w swoim uzasadnieniu jest gołosłowna i musi zostać wyeliminowana z obrotu prawnego.

Rozpatrując skargę kasacyjną Rady Powiatu Naczelny Sąd Administracyjny potwierdził stanowisko Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego.

Źródło: [Orzecznictwo NSA](#)