

Zgoda rady na rozwiązanie z radnym stosunku pracy

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 22, październik 2012 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odłony: 1944

Nadrzędnym celem regulacji art. 25 ustawy o samorządzie gminnym jest ochrona trwałości stosunku pracy radnego, nawet jeśli to miało być kosztem interesów, czy uprawnień pracodawcy – tak przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 maja 2012 r. Naczelny Sąd Administracyjny II OSK 644/12.

Zarówno w orzecznictwie sądów administracyjnych jak i w piśmiennictwie, dotyczącym regulacji art. 25 ust 2 ustawy o samorządzie gminnym, dominuje wykładnia zgodnie z którą, zgoda albo odmowa zgody rady na rozwiązanie z radnym stosunku pracy powinna być udzielona w drodze uchwały, przy czym wskazuje się dodatkowo na potrzebę uzasadnienia takiej uchwały (Ustawa o samorządzie gminnym. Komentarz, pod. red. R. Hausera, Z. Niewiadomskiego, C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 307 - 310).

Naczelny Sąd Administracyjny podzielił pogląd, że uchwała podjęta w trybie art. 25 ustawy o samorządzie gminnym, mocą której organ odmawia wyrażenia zgody na zmianę stosunku pracy z radnym, winna zawierać jasne i kompletne uzasadnienie. Na obowiązek ten wyprowadzany z wykładni systemowej celowościowej, wskazuje się konsekwentnie w orzecznictwie sądów administracyjnych (por. orzeczenia wskazane w uzasadnieniu prezentowanego wyroku NSA). Uchwała w sprawie niewyrażenia zgody na zwolnienie z pracy radnego wymaga przeanalizowanie wszystkich istotnych w sprawie okoliczności, które powinny być uwzględnione w ich uzasadnieniu. Brak uzasadnienia wskazującego na motywy jakimi kierowała się rada, uniemożliwia bowiem ocenę, czy wystąpiła sytuacja określona w art. 25 ust. 2 zd. 2 ustawy, skutkująca obligatoryjną odmową zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Podjęcie uchwały powinno być poprzedzone postępowaniem w celu zbadania okoliczności wystąpienie pracodawcy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym i ustaleniem, czy nie mieszczą się one w przesłankach negatywnych, wykluczających możliwość udzielenia zgody.

Przepis art. 25 ust. 2 ustawy co do zasady nie określa żadnych warunków ani kryteriów jakimi miałyby się kierować rada przy podejmowaniu decyzji o odmowie wyrażenia zgody (wyrażeniu zgody) na rozwiązanie (zmianę) stosunku pracy radnego. Wyjątkową sytuację określa zd. 2 art. 25 ust. 2 ustawy regulujące przypadek, kiedy rada gminy nie może wyrazić zgody na rozwiązanie (zmianę) stosunku pracy z radnym. Dzieje się tak, gdy podstawą rozwiązania (zmiany) stosunku pracy radnego są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu. Takie uregulowanie oznacza, że co do zasady wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jest pozostawione do swobodnej decyzji rady – z wyjątkiem tej jednej sytuacji – gdy podstawą jego rozwiązania będzie zdarzenie związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Przepisu art. 25 ust. 2 nie można zatem interpretować w taki sposób, że rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Na mocy powołanego przepisu zostało bowiem przyznane radzie (poza wspomnianym wyjątkiem przewidzianym w zd. 2) dyskrejonalne prawo odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie (zmianę) stosunku pracy z radnym.

Rada gminy nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, 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 przyimiotu legalności i ochrony przewidzianej w art. 25. Ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Zgoda rady na rozwiązanie z radnym stosunku pracy

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 22, październik 2012 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odsłony: 1944

Źródło: [Orzecznictwo NSA](#)