

Art. 22 u.s.p. daje dodatkową ochronę radnym. Wskazuje, iż rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu ma odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeśli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. WSA w Gliwicach orzekł, iż wskazanie na motywy polityczne, nie jest wystarczające do przyjęcia przesłanek z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym.

W przedmiotowej sprawie strona wystąpiła do Rady Powiatu o wyrażenie zgody na zmianę stosunków pracy i płacy jej pracownika, będącego radnym tej jst. We wniosku wskazano, że wymieniony pracownik zatrudniony jest na stanowisku Zastępcy Dyrektora Regionalnej Sieci ds. Sieci i Operacji w Regionie Sieci. Przyczyną wypowiedzenia warunków o pracę jest optymalizacja struktury sprzedażowej. Ocena przydatności zawodowej wykazała generowanie przez Zastępcę jednego z najniższych wyników w grupie wspólnie ocenianych pracowników, zajmujących stanowiska pracy odpowiadające jego stanowisku lub stanowiska podobne. Podstawą wypowiedzenia nie były zdarzenia związane z wykonywaniem pracy przez pracownika mandatu radnego. We wniosku przedstawiono także nowe warunki pracy i płacy tego pracownika.

Rada Powiatu wyraziła zgodę na wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy radnego. Dokonała w uzasadnieniu uchwały oceny wniosku i uznała, że okoliczności wskazane przez pracodawcę nie są związane z wykonywaniem przez radnego mandatu i dlatego wyraziła przedmiotową zgodę.

Skarżący wniósł do WSA o stwierdzenie nieważności uchwały, zarzucając jej naruszenie art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, a także art. 2 i 7 Konstytucji.

Motywuując skargę wskazał, że Rada nie zaznajomiła się z rzeczywistymi merytorycznymi podstawami wniosku, przy czym skarżący takich innych podstaw nie przytoczył, odwołując się jedynie do treści wezwania do usunięcia naruszenia prawa, w którym powołał się na swoją przynależność do jednej z partii politycznej, co jego zdaniem miało wpływ na wynik sprawy. Zarzucił także, że nie zagwarantowano mu prawa do obrony, przy czym doszło do naruszenia regulaminu pracy Rady, zgodnie z którym projekty uchwał winny być opiniowane przez właściwe Komisje Rady, co w danym przypadku nie nastąpiło.

Powiat postulował o oddalenie skargi. Wskazał, że decyzja pracodawcy nie była motywowana pobudkami politycznymi, a nadto – norma wywiedziona z art. 22 ust. 2 u.s.p. dotyczy wyłącznie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, a nie zmiany warunków pracy i płacy.

WSA uznał skargę za bezzasadną. Zaznaczył na wstępie jednak, że poza sporem pozostawało między stronami, że wniosek pracodawcy o zgodę na zmianę warunków pracy i płacy radnego należało rozpatrzyć w oparciu o przepis art. 22 ust. 2 u.s.p., który nominalnie mówi tylko o zgodzie na rozwiązanie stosunku pracy. Rozciągnięcie tej normy na przypadki wypowiedzenia zmieniającego jest w orzecznictwie powszechnie akceptowane. Uzasadnia to m.in. treść przepisu art. 42 par. 3 Kodeksu pracy, zgodnie z którym odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków powoduje rozwiązanie umowy o pracę, a więc skutek tożsamy z objętym wprost art. 22 ust. 2 u.s.p.

Odnosząc się do kluczowej treści sprawy Sąd zauważył, że na sesji Rady Powiatu, podczas której zapadła omawiana uchwała, skarżący nie wskazał na takie zdarzenia, a jedynie ogólnikowo dopatrył się podjętego w jego zakładzie pracy ataku na jego osobę na skutek zmian natury politycznej. W piśmie oznaczonym jako "wezwanie do usunięcia naruszenia prawa" odniósł do swojej przynależności partyjnej, a nie do działania radnego. Nie są to tymczasem tożsame sfery działania, skoro można być bezpartyjnym,

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 23, grudzień 2022 13:26

Gabriela Trocka

Odsłony: 954

---

albo też członkiem partii politycznej bez zaangażowania samorządowego. Dlatego też wskazane motywy polityczne nie są wystarczające do przyjęcia przesłanek z art. 22 ust. 2 u.s.p. Twierdzenia skarżącego miały charakter ogólnikowy. Nie potrafił przytoczyć konkretnych okoliczności i wskazać zdarzenia, które stanowiło faktyczną podstawę zmiany warunków pracy i płacy.

Ponadto w zakładzie pracy przeprowadzono ocenę przydatności zawodowej skarżącego pod kątem kompetencji takich jak: umiejętność pracy w grupie, motywowania, czy delegowania uprawnień. Wniosek pracodawcy bazował właśnie na takiej ocenie. Skarżący także miał możliwość obrony swoich racji na posiedzeniu Rady Powiatu, jednak nie skorzystał skutecznie z tej opcji.

Dodatkowo zawarty postulat w regulaminie pracy Rady Powiatu dotyczący opiniowania uchwał przez komisje Rady nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. Tym bardziej nie stanowi on naruszenia prawa, w sytuacji gdy skarżącemu zagwarantowano wypowiedzenie się na sesji Rady. Skarżący przedstawił wyłącznie gołosłowne i ogólnikowe zarzuty, mające jedynie podważyć legalność zaskarżonej uchwały. Wskazanie na motywy polityczne nie są wystarczające do przyjęcia przesłanek z art. 22 ust. 2 u.s.p. Wobec tego skargę Sąd oddalił.

*Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 30 listopada 2017 r. IV SA/Gl 465/17*