

Radnego wbrew pozorom łatwo zwolnić

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 02, styczeń 2025 11:12

Bernadeta Skóbel

Odłony: 1250

WSA w Lublinie: Uprzywilejowanie radnych w zakresie możliwości rozwiązania z nimi stosunku pracy jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy rozwiązanie to ma ewidentny i ścisły związek ze sprawowaniem mandatu radnego. Nie jest rolą rady rozstrzyganie sporów z zakresu prawa pracy i ocena okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy.

Rada Powiatu odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Sprawa dotyczyła odwołania radnego ze stanowiska Kierownika Placówki Terenowej KRUS. Prezes KRUS wskazał, że podstawą odwołania jest utrata zaufania do T. S. jako pracownika na stanowisku kierowniczym. Utrata zaufania wynika z jego niewłaściwego nadzoru nad pracą podległego mu zespołu, między innymi w zakresie utrzymania dyscypliny pracy.

W uzasadnieniu zaskarżonej uchwały wskazano, że powołane we wniosku powody rozwiązania stosunku pracy są enigmatyczne, gołosłowne i ogólne, nie wskazują wprost na naruszenie konkretnych obowiązków pracowniczych przez radnego, co wskazuje, że rzeczywiste powody rozwiązania stosunku pracy są inne niż wskazane we wniosku przez pracodawcę. Rada Powiatu za decydujące dla odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego uznała brak konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Rady Powiatu biorąc pod uwagę powyższe okoliczności i rzeczywiste motywy działania pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z radnym, wiążą się wprost z wykonywaniem mandatu radnego, co nakłada na Radę Powiatu obowiązek odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Sąd stwierdził nieważność uchwały. W ocenie sądu, uzasadnienie wniosku pracodawcy o odwołanie radnego ze stanowiska i wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, choć niezbyt obszerne, jest wystarczające i jednoznacznie przedstawia przyczyny odwołania skarżącego ze stanowiska kierowniczego i zamiar rozwiązania z nim stosunku pracy. Należy zauważyć, że jeżeli chodzi o stanowiska kierownicze, w tym przypadku odpowiedzialne stanowisko kierownika Placówki Terenowej KRUS, pracownikom takim stawia się wyższe niż typowe wymagania, a pracodawca ma prawo doboru pracowników, do których ma zaufanie, że będą prawidłowo realizować powierzone im zadania, w szczególności organizować pracę i nadzorować jej wykonanie przez pracowników podległej im jednostki, a co istotne, tworzyć odpowiednie warunki i atmosferę pracy. Sąd podkreślił również, że zatrudnienie na tym stanowisku odbywa się na podstawie powołania, a odwołanie ze stanowiska podlega innym rygorom niż w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał).

Wyrok WSA w Lublinie z 21 listopada 2024 r. sygn. III SA/Lu 390/24. Orzeczenie jest nieprawomocne.

Źródło: orzeczenia.nsa.gov.pl