

Brak zgody RM na zwolnienie radnego nie zawsze uzasadniony

data aktualizacji: 2023.05.10 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



Szczególna ochrona przysługująca radnemu na podstawie przepisów uzależniających rozwiązanie z nim stosunku pracy od zgody rady dotyczy jedynie sytuacji, w których rozwiązanie z nim stosunku pracy związane jest z wykonywaniem przez niego mandatu. W przypadku zaś, gdy taki związek nie istnieje, rada nie może odmówić zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy.

Taki wniosek pływnie z wydanego na początku roku wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku.

Spółka, w której zatrudniony był radny zwróciła się do Rady Miasta o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy. W uzasadnieniu wskazano, że podstawą rozwiązania stosunku pracy są zmiany organizacyjne pracodawcy i wynikająca z nich likwidacja stanowiska pracy, zajmowanego dotychczas przez radnego. Podkreślono, że rozwiązanie stosunku pracy nie jest

związane z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego.

Rada Miasta odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym wskazując, że pracodawca jeszcze w 2020 r. zwracał się do rady o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym a wskazywane wówczas zarzuty dotyczyły naruszania przez niego obowiązków pracowniczych. Rada uznała wówczas, że zarzuty te nie zostały przez pracodawcę udowodnione i odmówiła wyrażenia zgody. Zdaniem Rady, zmiana organizacyjna, na którą powoływał się pracodawca sprowadzały się do zmiany nazwy jednostki nadrzędnej, a zadania i obowiązki pozostały te same. Zmieniły się jedynie osoby za nie odpowiedzialne, co pozwoliło na dokonanie zwolnień poszczególnych pracowników i zatrudnienie innych osób.

Pracodawca zaskarżył uchwałę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku, a sąd uznał, że skarga zasługiwała na uwzględnienie i stwierdził nieważność uchwały Rady Miasta.

Podstawę prawną uchwały stanowił art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie z którym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. W zdaniu drugim przepis ten wskazuje, że rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Zdaniem Sądu, akceptacja stanowiska prezentowanego przez Radę Miasta prowadziłyby do nieuzasadnionego uprzywilejowania radnych w stosunku do innych pracowników, kosztem ich pracodawców, gdyż rada gminy mogłaby odmówić zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy, także gdyby nie miało ono w istocie żadnego związku z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego. Tymczasem ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona jedynie wtedy, gdy rozwiązanie tego stosunku miałyby związek ze sprawowaniem mandatu.

Taka wykładnia uwzględnia też i to, że radny, jak każdy inny pracownik może przed sądem pracy wykazywać, że powody rozwiązania z nim stosunku pracy, niezwiązane z wykonywanym mandatem radnego, są niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Tym samym, nie ma żadnych powodów, aby rada gminy wkraczała w kompetencje sądu pracy i oceniała zasadność przyczyn rozwiązania stosunku pracy z radnym, z wyłączeniem jedynie sytuacji, gdy ma to związek z oceną, czy rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie jest jednak związana z wykonywaniem mandatu radnego.

W rozpoznawanej sprawie z wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie wynika, by przyczyną tej czynności miały być jakiegokolwiek zdarzenia, czy działania radnego mające związek z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. Także zaskarżona uchwała nie wskazuje na takie okoliczności. Uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy z radnym przez spółkę może być w tych okolicznościach zbadane z punktu widzenia zgodności z prawem pracy w postępowaniu przed sądem powszechnym - sądem pracy na zasadach ogólnych jeśli pracownik wystąpi ze stosownym powództwem.