

**Uchwała Nr _____.____.2026
Rady Powiatu w Kętrzynie
z dnia ____ 2026 r.**

**w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady
Powiatu w Kętrzynie**

Na podstawie art. 22 pkt 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1684 z późn. zm.) **Rada Powiatu w Kętrzynie uchwala, co następuje:**

§ 1.

Rada Powiatu w Kętrzynie nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Panią Olgą Szostek – radną Rady Powiatu w Kętrzynie, zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Urzędzie Gminy Srokowo.

§ 2.

Uzasadnienie przyczyn odmowy wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę, o której mowa w §1 uchwały, stanowi uzasadnienie do uchwały.

§ 3.

Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Powiatu w Kętrzynie do doręczenia uchwały Pracodawcy oraz zainteresowanej Radnej.

§ 4.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Zarząd Powiatu w Kętrzynie na posiedzeniu w dniu 25 czerwca 2026 r.
pozytywnie zaopiniował projekt uchwały.

Starosta Kętrzyński

Michał Kochanowski

Uzgodniono pod względem
formalno-prawnym

Ewelina Lukaszewicz
radca prawny

24.06.2026r.

UZASADNIENIE

W dniu 8 kwietnia 2026 r. Wójt Gminy Srokowo jako pracodawca Pani Olgi Szostek – radnej Rady Powiatu w Kętrzynie, wystąpiła do Rady Powiatu w Kętrzynie o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z Panią Szostek z powodu zamiaru likwidacji jej stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej Urzędu Gminy Srokowo.

Rada Powiatu w Kętrzynie Uchwałą Nr XXIII.223.2026 z dnia 23 kwietnia 2026 r. powołała komisję doraźną do rozpatrzenia wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Powiatu w Kętrzynie. Zadaniem Komisji było m.in. przeanalizowanie wniosku pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną, z uwzględnieniem przesłanek określonych w art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, w szczególności w zakresie ustalenia, czy podstawą planowanego rozwiązania stosunku pracy nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radną mandatu, a także zebranie oraz analiza materiału dowodowego niezbędnego do oceny, czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste i merytoryczne.

Komisja Doraźna na posiedzeniu w dniu 27 maja 2026 r. zapoznała się z przedmiotowym wnioskiem, a także opinią prawną i procedurą dotyczącą rozpatrzenia wniosku.

Zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W orzecznictwie sądowym przyjęto, że omawiany przepis ma umożliwić radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji, ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi. W wyroku z 31.01.2018 r., II SA/Bd 470/17, Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy zostało stwierdzone, że: „Brzmienie powołanego przepisu świadczy zatem o woli ustawodawcy zapewnienia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego, ograniczając swobodę pracodawcy w jednostronnym rozwiązaniu takiego stosunku. Celem tego ograniczenia jest ochrona ważnego interesu publicznego w postaci zapewnienia jak największej niezależności w sprawowaniu funkcji radnego, wybranego przez ogół

mieszkańców gminy posiadających czynne prawo wyborcze, co niewątpliwie wzmacnia rozwój społeczeństwa obywatelskiego”.

Uchwała w sprawie wyrażenia zgody przez radę na zwolnienie radnego z pracy wymaga przeanalizowania wszystkich istotnych w sprawie okoliczności. Uchwała taka nie może mieć charakteru blankietowego i winna być uzasadniona w sensie obiektywnie weryfikowalnych argumentów oraz mieć oparcie w stanie faktycznym dotyczącym powodów rozwiązania stosunku pracy (wyrok NSA z 18.02.2025 r., III OSK 2538/24, LEX nr 3901975).

Biorąc pod uwagę ugruntowane orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego podkreślające, że to pracodawca musi przedstawić konkretne, rzeczywiste przyczyny zamiaru rozwiązania stosunku pracy, umożliwiające radzie ocenę, czy nie są one związane z wykonywaniem mandatu (Wyrok NSA z 18.02.2025 r., III OSK 2538/24, LEX nr 3901975 oraz Wyrok NSA z 18.02.2025 r., III OSK 2584/24, LEX nr 3901976) oraz, że wniosek Pracodawcy jest dość lakoniczny, Komisja, mając na celu zebranie oraz analizę materiału dowodowego, zwróciła do Wójta Gminy Srokowo o:

- 1) przedstawienie dokumentów i analiz potwierdzających konieczność redukcji etatu Pani Olgi Szostek,
- 2) wyjaśnienie, dlaczego stanowisko Pani Olgi Szostek zostało wskazane do redukcji,
- 3) wykazanie przyczyny, która uniemożliwia powierzenie Pani Oldze Szostek innego stanowiska pracy, w związku z redukcją dotychczasowego etatu.

Pismo zostało wysłane poprzez e-Doręczenia w dniu 2 czerwca 2026 r.

W odpowiedzi Wójt Gminy Srokowo pismem z dnia 9 czerwca 2026 r. poinformowała, „że przyczyna podjęcia decyzji w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę dla Pani Olgi Szostek została określona w sposób jednoznaczny, albowiem dotyczy ona likwidacji stanowiska pracy ww. pracownika, a tym samym nie jest ona związana z wykonywaniem mandatu Radnego Rady Powiatu w Kętrzynie”. Ponadto Wójt wskazała, że „Rada Powiatu w Kętrzynie została wyczerpująco poinformowana o przyczynie przyszłego wypowiedzenia umowy o pracę to bezprzedmiotowe jest wezwanie z dnia 2 czerwca 2026 r. albowiem to wyłącznie rolą Sądu Pracy jest weryfikacja przyczyny wskazanych w wypowiedzenie, a nie Rady Powiatu, która nie jest uprawniona do analizowania dokumentów wewnętrznych pracodawcy dotyczących przyczyn redukcji etatu, czy też możliwości powierzenia innego stanowiska pracy dla ww. pracownika.”

Drugie posiedzenie Komisji Doraźnej odbyło się w dniu 16 czerwca 2026 r., na które została zaproszona Wójt Gminy Srokowo oraz radna Olga Szostek.

(Pismo do Urzędu Gminy Srokowo zostało wysłane poprzez e-Doręczenia w dniu 12 czerwca 2026 r.).

Celem posiedzenia było zapoznanie się z odpowiedzią Wójta na prośbę Komisji, a także wysłuchanie obu stron przedmiotowej sprawy.

Wójt Gminy Srokowo była nieobecna na posiedzeniu Komisji.

Radna Rady Powiatu w Kętrzynie Olga Szostek – korzystając z prawa do udziału w postępowaniu, jako jego strona, wskazała, że w jej ocenie podane przez Pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są pozorne. Radna wyjaśniła, że jest pracownikiem Urzędu Gminy Srokowo od 19 lat – swoje zatrudnienie rozpoczęła od pracy na stanowisku sekretarki, natomiast od 2015 r. zajmuje Stanowisko ds. obsługi organów gminy. Ponadto do jej zakresu obowiązków należą czynności związane z rejestracją działalności gospodarczej oraz pozwoleń na sprzedaż alkoholu. Jej stanowisko pracy znajduje się w strukturze wydziału organizacyjnego. Nie ma wyznaczonego pracownika na zastępstwo podczas jej nieobecności, a co za tym idzie – jest jedynym pracownikiem wykonującym w/w obowiązki.

Radna w odpowiedzi na zadawane pytania przez członków Komisji Doraźnej poinformowała, że od czasu zatrudnienia jej w Urzędzie Gminy Srokowo, przed obecnym Wójtem Katarzyną Sadowską, funkcję tę pełniły dwie inne osoby i do momentu objęcia przez nią mandatu radnej jej ówcześni pracodawcy nie mieli żadnych zastrzeżeń do jej pracy. Dodała, że w ramach okresowej oceny pracownika samorządowego była zawsze oceniana na ocenę dobrą albo bardzo dobrą. Radna poinformowała również, że od momentu kiedy zaczęła z wyprzedzeniem informować obecnego pracodawcę o terminach posiedzeń komisji Rady Powiatu w Kętrzynie oraz sesji Rady, wielokrotnie zdarzało się, że w tym samym czasie zostały zwołane posiedzenia komisji bądź sesje Rady Gminy Srokowo. W takich sytuacjach nie mogła być obecna na posiedzeniach organów Rady Powiatu w Kętrzynie, czyli realizować mandatu radnej. Taka kolizja terminów posiedzeń nie miała miejsca, gdy informowała pracodawcę o planowanych posiedzeniach Rady Powiatu z krótkim wyprzedzeniem czasowym.

Radna Olga Szostek przyznała, że o zamiarze likwidacji jej stanowiska pracy dowiedziała się dopiero po złożeniu wniosku przez Wójta Gminy Srokowo do Rady Powiatu o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Nie zostały jej przedstawione motywy takiej decyzji oraz jakie zostały zastosowane kryteria doboru.

Komisja doraźna, w toku posiedzenia, ustaliła, że uzasadnienie przez Wójta Gminy Srokowo wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z radną jest niewystarczające. Pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów ani dokumentów, nie wyraził chęci przedstawienia swojej argumentacji. Poza podważaniem prawa Rady Powiatu w Kętrzynie do badania przyczyn związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę radnej, nie wziął udziału w jej pracach. Tak ogólne stwierdzenie jak przedstawione we wniosku Wójta Gminy Srokowo uniemożliwiają

jego ocenę w świetle przesłanek określonych w art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym. Wskazane przez Pracodawcę przesłanki, które stanowiły podstawę złożenia wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym muszą bowiem być rzeczywiste. Niewystarczające jest wskazanie przez Pracodawcę, że powód rozwiązania stosunku pracy z Radną nie jest związany ze sprawowaniem przez nią mandatu radnego oraz ogólne stwierdzenie, że dotyczy zamiaru likwidacji stanowiska pracy. Wnioskodawca we wniosku winien przedstawić okoliczności uzasadniające takie zmiany organizacyjne w zakładzie pracy. To wnioskodawca jako pracodawca posiada w tym zakresie stosowną wiedzę, którą winien przekazać radzie w składanym wniosku (zob. wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z 17 marca 2021 r., sygn. akt II SA/Gp 16/21, dostępny w CBOSA). Zaniechanie złożenia wyjaśnień przez pracodawcę pozostawiło Radę Powiatu w Kętrzynie w sytuacji, w której zobowiązana była ona do odniesienia się do wniosku pracodawcy, nie znając konkretnych powodów zamierzonego rozwiązania stosunku pracy z radnym i nie mogąc w tej sytuacji wykluczyć, że podstawą zamiaru rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego. W tej sytuacji brak uzasadnienia wskazującego na rzeczywiste istnienie podwodów, na które wskazywał pracodawca w złożonym wniosku w istocie uniemożliwił radzie ocenę czy w sprawie wystąpiły przesłanki o których mowa w art. 22 ust. 2 u.s.p. zobowiązujące organ do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Zgodnie bowiem z Wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18.02.2025 r., sygn. akt III OSK 2538/24 aby gwarancja skutecznego i bezpiecznego sprawowania funkcji publicznej przez radnego i jego ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodów związanych ze sprawowanym mandatem nie była iluzoryczna, konieczne jest, by pracodawca, występując do rady powiatu z wnioskiem opartym na art. 22 ust. 2 u.s.p., precyzyjnie określił i wykazał rzeczywisty charakter powodów zamierzonego rozwiązania stosunku pracy. Oczywistym jest bowiem, że pracodawca, zamierzając zwolnić radnego z pracy nie powoła się z reguły w uzasadnieniu wprost na okoliczności związane z wykonywaniem przez niego mandatu. Ograniczenie się przez radę powiatu do jedynie formalnego badania, czy wśród podstaw rozwiązania stosunku pracy z radnym, wskazanych przez pracodawcę powołano *expressis verbis* zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego pozbawiałoby jakiegokolwiek znaczenia ochronę wynikającą z art. 22 ust. 2 u.s.p.

Podejmując swoje rozstrzygnięcie Rada Powiatu w Kętrzynie uwzględniła także oświadczenie złożone przez Radną Olgę Szostek, w którym wskazała na pozorność przyczyny wypowiedzenia i jego czysto polityczny charakter.

W tak zebranych materiałach dowodowych Rada Powiatu w Kętrzynie skonstatowała, że w sprawie występuje pozorność podstaw wskazanych przez pracodawcę; wniosek o wyrażenie zgody i brak dokumentacji oraz argumenty

powołane przez pracodawcę nie wystarczają do przyjęcia tezy, że zamiar rozwiązania stosunku pracy nie jest w żaden sposób związany z wykonywaniem przez radnego mandatu. Nie dające się usunąć wątpliwości co do rzeczywistych motywów pracodawcy są wystarczające do przyjęcia ich pozornego charakteru i odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Radną.

Wskazać należy, że Rada Powiatu nie ma obowiązku prowadzenia postępowania uzupełniającego, wyjaśniającego, a jedynie proceduje w oparciu o przedstawioną dokumentację. To na wnioskodawcy ciąży obowiązek wykazania rzeczywistych, uzasadnionych przyczyn i ich udokumentowania, bowiem motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym muszą być szczegółowo badane, ponieważ od tych ustaleń zależy stanowisko rady w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Uchwała taka nie może mieć charakteru blankietowego i winna być uzasadniona w sensie obiektywnie weryfikowalnych argumentów oraz mieć oparcie w stanie faktycznym dotyczącym powodów rozwiązania stosunku pracy.

W świetle powyższego należało podjąć uchwałę o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Powiatu w Kętrzynie Olgą Szostek.