

WSA: Ochrona stosunku pracy radnego powiatu dotyczy wyłącznie okoliczności związanych z wykonywaniem mandatu. Konieczne jest wykazanie, że rozwiązanie umowy o pracę z radnym nie miałyby miejsca, gdyby pracownik nie udzielał się jako radny. W przeciwnym razie nie może liczyć na przewidzianą prawnie ochronę.

Gdy praca radnego budzi poważne zastrzeżenia

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi wydał wyrok, który tłumaczy naturę przepisów chroniących radnych przed rozwiązaniem umowy o pracę. Sprawa, która trafiła na wokandę łódzkiego sądu, wynikała ze skargi wojewody na uchwałę rady powiatu, w której odmówiono wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z jednym spośród radnych. Zwolnienie radnego wynikało z negatywnej oceny jego pracy dokonanej przez zarząd szpitala, w którym pracował. Zajmujący wysokie stanowisko radny miał narazić szpital na poważne wydatki. Rezultatem kontroli, która stwierdziła poważne nieprawidłowości w zarządzaniu zakładem, była konieczność zwrotu dużej sumy pieniężnej. Fakt przyczynienia się radnego do tej sytuacji miał zatem - w ocenie zarządu - negatywnie świadczyć o jakości wykonywanych przezeń obowiązków, zwłaszcza tych związanych z gospodarowaniem środkami publicznymi.

Rada powiatu stanęła w obronie radnego, powołując się na art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym (u.s.p.) uzależniającym rozwiązanie stosunku pracy z radnym od zgody organu stanowiącego powiatu. Zdaniem rady, przepis ten służy wyjątkowej ochronie trwałości stosunku pracy radnych i pozostali radni nie mają obowiązku wyrażania zgody na zwolnienie "problematycznego" pracownika, lecz mogą kierować się uznaniem. W tym przypadku rada powiatu stanęła na stanowisku, że rozwiązanie umowy o pracę będzie pozbawione faktycznych podstaw - tym bardziej, że sam ustawodawca nie wymienił sytuacji, w których swoboda w tym zakresie byłaby ograniczona.

Ochrona - tak, gwarancja nienaruszalności stanowiska - nie

Z taką argumentacją nie zgodził się Sąd. Analizując sprawę stwierdził, że podejmując uchwały w sprawie przyszłości stosunku pracy radnego, należy oddzielić od siebie dwie rzeczy. Pierwszą z nich jest interes radnego jako funkcjonariusza publicznego wykonującego powierzony mu mandat. Drugą natomiast - interes radnego jako "zwykłego" pracownika. Z tego powodu ochrona stosunku pracy radnego wynikająca z art. 22 ust. 2 u.s.p. ma absolutny charakter tylko wtedy, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu. Celem ustawodawcy nie było rozłożenie "parasola ochronnego" nad radnymi wedle uznania, lecz tylko wtedy, gdy jego pracodawca zamierza zwolnić go z przyczyn dotyczących realizacji obowiązków radnego. Odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie jest już wtedy uznaniową możliwością, lecz obowiązkiem rady powiatu.

Jeśli natomiast zamiar rozwiązania stosunku pracy wynika z innych przyczyn, ochrona radnego ma charakter względny. Potwierdza to wyrok NSA z 6 lipca 2016 r. (sygn. II OSK 847/16). Zgoda rady powiatu nie rozstrzyga wtedy o tym, że pracownik ma zostać zwolniony, lecz jedynie usuwa przeszkodę dla tego, by tak się stało. Zgodnie z aktualnym orzecnictwem, rada ocenia zasadność zwolnienia pracownika-radnego tylko w takim zakresie, w jakim potrzeba wykazania, że przyczyny zwolnienia podane przez pracodawcę są pozorne, zaś rzeczywistymi przyczynami są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Tylko wykonywanie przez radnego swoich obowiązków jest dla niego pewnego rodzaju "tarczą". Jeśli natomiast motywów pracodawcy nie można powiązać ze sprawowaniem mandatu, ochrona stosunku pracy radnego nie działa jak gwarancja nienaruszalności jego

Z wokandy: Radny nie może liczyć na bezwzględną ochronę swojego stosunku pracy

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 20, luty 2026 08:11

Piotr Majoch

Odsłony: 765

miejsca pracy.

Z tego powodu łódzki WSA orzekł o stwierdzeniu nieważności zaskarżonej uchwały rady powiatu.

Wyrok WSA w Łodzi z 20 stycznia 2026 r. (sygn. III SA/Łd 745/25) - orzeczenie nieprawomocne

Źródło: [CBOSA](#)