

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 25, marzec 2026 11:03

Piotr Majoch

Odśloni: 389

---

WSA: Wymóg zapewnienia zwalnianemu dyrektorowi powiatowej jednostki prawa do zajęcia stanowiska nie oznacza, że podjęcie uchwały w sprawie rozwiązania stosunku pracy musi nastąpić w jego obecności.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu odniósł się do problematyki zwalniania kierowników jednostek organizacyjnych powiatów. Kompetencja, która na mocy art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie powiatowym (u.s.p.) należy do zarządu powiatu, ma charakter uznaniowy, ale musi uwzględniać prawa osoby zwalnianej. Wśród nich wyróżnia się możliwość czynnego udziału w postępowaniu. W tym przypadku Sąd odpowiedział na pytanie, czy brak obecności zwalnianego kierownika przy podejmowaniu uchwały w jego sprawie narusza jego prawa.

### **Prawo zarządu powiatu a prawa pracownika**

Skarga na uchwałę zarządu powiatu została złożona przez zwalnianą dyrektorkę jednej z powiatowych jednostek organizacyjnych. Bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniedbania zostały stwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej przez wojewodę, a wynikające z niej wnioski stały się uzasadnieniem uchwały o niecelowości pozostawienia dotychczasowej dyrektorki na swoim stanowisku.

Wątpliwości skarżącej koncentrowały się na podjętych w tej sprawie przez zarząd powiatu działaniach. W przekonaniu zwalnianej dyrektorki miały one uniemożliwić jej obronę swoich praw. Posiedzenie zarządu, podczas którego doszło do podjęcia uchwały w sprawie rozwiązania z nią stosunku pracy, odbyło się bowiem bez wezwania kierowniczkę jednostki organizacyjnej. Sama otrzymała wynik tego posiedzenia - uchwałę o zwolnieniu z pracy bez wypowiedzenia - dopiero później. Zaskoczenie skarżącej wiązało się także z tym, że na kilka godzin przed podjęciem uchwały wzięła udział w posiedzeniu, podczas którego omówiono wyniki kontroli w prowadzonej przez nią jednostce. Spotkanie miało trwać dość długo, dotyczyło stwierdzonych nieprawidłowości i planów w celu ich wyeliminowania. Gdy rozmowy się zakończyły, skarżąca była przekonana o zakończeniu sprawy, toteż późniejsze otrzymanie pisma o rozwiązaniu z nią stosunku pracy wprowadziło ją w zdziwienie.

### **Nieobecność - czy zawsze oznacza brak możliwości ochrony praw?**

Główny zarzut wyrażony w skardze opierał się zatem o fakt wydania uchwały na posiedzeniu, w którym skarżąca nie brała udziału i - w obliczu zwolnienia z pracy - nie mogła złożyć wyjaśnień. Podniesiono także brak możliwości zapoznania się z materiałem dowodowym, który w ciągu kilku godzin od rozmowy ze skarżącą do jej zwolnienia, mógł ulec zmianie. Zarząd powiatu nie zgodził się jednak z tymi argumentami i wskazał, że możliwość zabrania głosu przez skarżącą została zapewniona, a ona sama - skorzystała z niej. W odpowiedzi na skargę organ powiatu podniósł, że szanuje gwarancje możliwości czynnego udziału strony w postępowaniu, lecz nie zmienia to faktu, że samo rozwiązanie stosunku pracy z kierownikiem jednostki organizacyjnej ma charakter uznaniowy. Zarząd nie znalazł zatem żadnego argumentu przeciw odwołaniu skarżącej, która osobiście zabrała głos w sprawie niekorzystnych dla niej wyników kontroli.

Rozpoznający sprawę sąd administracyjny skoncentrował się na badaniu, czy zarząd powiatu nie przekroczył granic swoich kompetencji i nie zrealizował ich w sposób dowolny, a zatem czy postąpił z poszanowaniem wymogów formalnych. Konieczne było zatem ustalenie, czy prawo skarżącej do obrony swoich praw rzeczywiście zostało jej zapewnione. W toku analizy przebiegu czynności przeprowadzonych przez zarząd powiatu, Sąd stwierdził, że żadne nieprawidłowości mogące dotknąć

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 25, marzec 2026 11:03

Piotr Majoch

Odsłony: 389

---

skarżącą w tym przypadku nie wystąpiły.

### **Przerwa w posiedzeniu a złożone wcześniej wyjaśnienia**

Sąd zauważył, że bezpośrednim uzasadnieniem dla rozwiązania stosunku pracy z dyrektorem jednostki organizacyjnej były nieprawidłowości uwidocznione w wystąpieniu pokontrolnym wojewody. Dokumenty te wyczerpywały cały materiał dowodowy sprawy, wobec czego skarżąca mogła się z nim zapoznać - tym bardziej, że wspomniane wystąpienie pokontrolne było do niej adresowane. Co zaś dotyczyło faktu podjęcia uchwały podczas posiedzenia, na którym skarżąca była nieobecna, Sąd wskazał, że nie miało to znaczenia dla opisywanej sprawy. Zapoznana z materiałem dowodowym skarżąca wyraziła bowiem swoje stanowisko i złożyła wyjaśnienia zaledwie kilka godzin wcześniej. Późniejsze posiedzenie zarządu powiatu, w trakcie którego organ wydał uchwałę, było kontynuacją tego posiedzenia, a obecność skarżącej nie była na nim konieczna.

Konieczne było przy tym zbadanie, czy między jedną a drugą częścią posiedzenia (tj. w trakcie przerwy) nie doszło do uzupełnienia materiału dowodowego. W takiej sytuacji - istotnie - uchwała zapadłaby w sytuacji, w której zwalniana kierownik jednostki organizacyjnej nie mogła zapoznać się z tym materiałem w całości. Skoro jednak w opisywanym przypadku żadna z tych rzeczy nie nastąpiła, Sąd uznał skargę za niezasadną.

Niezależnie od powyższych argumentów Sąd przypomniał, że nawet gdyby - hipotetycznie - zarząd powiatu dopuścił się pewnych uchybień proceduralnych, skarga powinna wykazać, że uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy.

*Wyrok WSA w Poznaniu z 11 lutego 2026 r. (sygn. III SA/Po 139/26) - orzeczenie nieprawomocne*

*Źródło: [CBOSA](#)*