

**DOLNOŚLĄSKI URZĄD WOJEWÓDZKI
WE WROCŁAWIU
DYREKTOR GENERALNY**

BDG.OZL.2111.293.2025.BB

STAROSTWO POWIATOWE W STRZELINIE KANCELARIA OGÓLNA	
Wpł.	14. 05. 2025
L.Dz.	5189. 25. DG
Liczba załączników	
Podpis	Buczak

BR
15.5.25
gg

Wrocław, dnia 14 maja 2025 r.

Pan
Norbert Raba
Przewodniczący Rady Powiatu
Strzelińskiego

Szanowny Panie Przewodniczący,

działając na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107, z późn. zm.), zwracam się z wnioskiem o wyrażenie przez Radę Powiatu Strzelińskiego zgody na rozwiązanie umowy o pracę, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), z Panem Pawłem Laszczyńskim, pracownikiem Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego we Wrocławiu, wykonującym równolegle mandat radnego Powiatu Strzelińskiego.

Uzasadnieniem dla rozwiązania umowy o pracę z Panem Pawłem Laszczyńskim jest rażące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Pan Paweł Laszczyński od dnia 1 sierpnia 2023 r. korzystał z pracy zdalnej - hybrydowej, wykonując pracę w wymiarze dwóch dni w tygodniu w miejscu przez siebie wskazanym tj. pod adresem zamieszkania. Pracownik był zobowiązany do każdorazowego potwierdzania rozpoczęcia oraz zakończenia wykonywania pracy przy pomocy służbowej poczty elektronicznej. Przesyłane e-maile były potwierdzeniem i podstawą do rozliczania czasu pracy Pana Pawła Laszczyńskiego.

Na podstawie ogólnodostępnych informacji z sesji Rady Powiatu Strzelińskiego oraz opublikowanych list obecności stwierdzono, że w dniach i w czasie, w którym Pan Paweł Laszczyński potwierdzał wykonywanie pracy zdalnej dla pracodawcy był obecny na sesjach Rady Powiatu Strzelińskiego. Miało to miejsce m.in. w dniach 16 maja 2024 r., 13 czerwca 2024 r., 26 września 2024 r., 1 października 2024 r., 5 listopada 2024 r., 28 listopada 2024 r., 3 grudnia 2024 r., 7 stycznia 2025 r., 4 marca 2025 r. 8 kwietnia 2025 r. oraz 6 maja 2025 r.

W ww. dniach Pan Paweł Laszczyński zgłosił zakończenie pracy o godz. 16:00, tj. już w trakcie trwających sesji, w których uczestniczył. Powyższe oznacza, iż dopiero z upływem tej godziny kończył w danym dniu pracę na rzecz pracodawcy.

Pan Paweł Laszczyński opuszczał wyznaczone miejsce pracy bez wiedzy przełożonych, pozostawiając pracodawcę w przeświadczeniu, że nadal wykonuje powierzone obowiązki służbowe. Ponadto, pobierał wynagrodzenie za czas, w którym nie świadczył faktycznie pracy na rzecz Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego we Wrocławiu. Co więcej takie działanie, miało charakter stały i jednoznacznie stanowi potwierdzenie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, godzącego w interes pracodawcy.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, w tym chociażby z wyrokami Sądu Najwyższego, samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy bez usprawiedliwionej przyczyny i bez uzyskania zgody przełożonego, jak to ma miejsce w omawianej sprawie, może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (patrz wyrok SN z dnia 18 grudnia 2019 r. sygn. akt I PK 210/18, z dnia 25 kwietnia 2013 r. sygn. akt I PK 275/13).

Zatem podstawą rozwiązania umowy o pracę z Panem Pawłem Laszczyńskim nie pozostają zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. Przestrzeganie obowiązków pracowniczych nie stanowi elementu wykonywania mandatu radnego, a tym samym rozwiązanie umowy z powodu ich naruszenia nie pozostaje w związku przyczynowym z wykonywaniem tego mandatu.

Podkreślić należy, iż pracodawca nie ograniczał pracownikowi wykonywania obowiązków radnego. Pan Paweł Laszczyński mógł korzystać w pełni z uprawnień wynikających z faktu objęcia mandatu. Zatem zachowana została – ustawowo chroniona – możliwość swobodnego i nieskrępowanego wykonywania mandatu przez Pana Pawła Laszczyńskiego.

Zatem – w mojej opinii – w omawianej sprawie nie wystąpiła przesłanka negatywna do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Panem Pawłem Laszczyńskim.

Wyrażam nadzieję, iż Rada Powiatu Strzelińskiego, podejmując decyzję o udzieleniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Panem Pawłem Laszczyńskim, bądź o jej odmowie, kierować się będzie nie tylko obowiązkiem zapewnienia radnemu swobodnego sprawowania mandatu (która w omawianej sprawie została w pełni zagwarantowana), ale weźmie pod uwagę prawo pracodawcy do rozstania się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym, nie czyniąc z instytucji określonej w art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie

powiatowym narzędzia bezwarunkowej ochrony w sferze uprawnień radnego w płaszczyźnie regulowanej przepisami prawa pracy, pozbawiając tym samym pracodawcę możliwości skorzystania z należnych mu uprawnień.

Zaprezentowane przeze mnie podejście do kwestii udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym pozostaje w pełni zgodne z linią orzecniczą, której przykładem są chociażby wyroki Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Kielcach z dnia 14 kwietnia 2021 r. sygn. akt II SA/Ke 299/21, Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 17 marca 2021 r., sygn. akt II SA/Po 5/21 oraz Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 26 września 2019 r., sygn. akt II SA/Gd 406/19.

Reasumując, bezwzględna odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy może mieć miejsce tylko w przypadku, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są wyłącznie zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego, co w przypadku Pana Pawła Laszczyńskiego nie ma miejsca.

Jednocześnie, z uwagi na charakter sprawy, rodzaj i wagę naruszenia oraz konieczność podjęcia po stronie pracodawcy działań w trybach i terminach przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa pracy, zwracam się do Pana Przewodniczącego o potraktowanie sprawy jako pilnej.

Z poważaniem,

Dyrektor Generalny
Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego
we Wrocławiu

Aneta Fafara

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/