

Długolęka, dnia 09 stycznia 2026 r.

**Sz. P.**

**Mieczysław Szynkarowski**

Sekretarz Gminy Długolęka

w/m

*dotyczy: wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną*

## **Opinia prawna**

### **Zakres opinii**

W dniu 5 stycznia 2026 r. do Sekcji Prawnej wpłynął wniosek o wydanie opinii prawnej w przedmiocie wyrażenia przez Radę Gminy zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Karoliną Orłowską, do którego dołączono wniosek pracodawcy z dnia 16 grudnia 2025 r. oraz wyjaśnienia Radnej.

### **Stan faktyczny**

Dnia 17 grudnia 2025 r. do Rady Gminy Długolęka wpłynął wniosek pracodawcy Vorwerk Polska Sp. z o.o. sp. k. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Karoliną Orłowską. Pracodawca jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazał art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne w spółce polegające na redukcji etatów na stanowisku Specjalista ds. logistyki i serwisu, mające na celu ograniczenie kosztów zatrudnienia oraz kosztów administracyjnych. Pracodawca wskazał, że przy typowaniu pracowników do zwolnienia kierował się kryteriami obejmującymi doświadczenie zawodowe w obszarze logistyki, staż pracy w dziale Operacji oraz umiejętności zawodowe w zakresie znajomości programu Microsoft Excel. W ocenie pracodawcy, w porównaniu do pozostałych pracowników zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku, Radna spełniała wskazane wyżej kryteria w mniejszym stopniu.

W dniu 30 grudnia 2025 r. Radna złożyła Radzie Gminy pisemne wyjaśnienia w sprawie wniosku pracodawcy. Wskazała, że jej zdaniem dobór pracowników do zwolnienia nie był rzetelny ani obiektywny, podnosząc m.in., że w ramach redukcji zatrudnienia rozwiązano stosunek pracy z pracownikami o zróżnicowanym, w tym wieloletnim stażu pracy. Radna wskazała, iż pracodawca nie przedstawił Radzie Gminy zestawień porównawczych kwalifikacji, stażu pracy ani kompetencji poszczególnych pracowników objętych redukcją zatrudnienia. Radna wskazała również, że w jej ocenie działania pracodawcy nie są spójne z deklarowanym celem restrukturyzacji i ograniczania kosztów zatrudnienia, powołując się na jednoczesne rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami etatowymi oraz kontynuowanie współpracy z osobami wykonującymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Odnosząc się do wskazanego przez pracodawcę kryterium doświadczenia zawodowego w obszarze logistyki i stażu pracy w dziale Operacji, Radna wskazała, iż pomimo krótszego stażu pracy (niemal 2 lat zatrudnienia) aktywnie uczestniczyła w działaniach usprawniających procesy organizacyjne i komunikacyjne w spółce. Według Radnej działania te miały charakter trwałych usprawnień organizacyjnych i skutkowały realnym ograniczeniem kosztów funkcjonowania spółki oraz poprawą efektywności pracy zespołów. Dodatkowo do wyjaśnień Radna załączyła certyfikat ukończenia 24-godzinnego szkolenia z zakresu programu Excel. Wskazane przez pracodawcę kryterium znajomości programu Excel, Radna uważa za niepoparte żadnymi dowodami, m.in. testami kompetencyjnymi czy wynikami ocen okresowych. W swoich wyjaśnieniach Radna powołała się również na art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (dalej u.s.g.), wskazując, że zgoda Rady Gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym stanowi instrument ochrony niezależności mandatu radnego, zatem wnosi o nieuwzględnienie wniosku pracodawcy.

---

### **Stanowisko prawne**

Aby wyrazić stanowisko prawne w kwestii zgłoszonego przez pracodawcę Radnej wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, w pierwszej kolejności należy podjąć rozważania w przedmiocie podstawy prawnej tworzącej po stronie Rady Gminy kompetencję do wypowiedzania się w tym zakresie. Zgodnie z art. 25 ust. 2 u.s.g. rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Wskazany przepis

stanowi swoistą gwarancję w obszarze braku możliwości łączenia podstaw rozwiązania stosunku pracy (jednostronnego wypowiedzenia przez pracodawcę) w związku z przyczynami związanymi z wykonywaniem przez radnego mandatu. Niemniej konstrukcja art. 25 ust. 2 pozwala nakazać uznać, że Rada Gminy wyrażając swoje stanowisko bierze także pod uwagę inne okoliczności rozwiązania stosunku pracy. Zastrzec należy jednak to, że o ile w przypadku związku tego rozwiązania z wykonywaniem mandatu radnego jest zobowiązana do nieudzielenia zgody, to w przypadku pozostałych okoliczności wydaje stanowisko w obszarze swojego uznania<sup>1</sup>.

## I

Po pierwsze więc Rada Gminy przed podjęciem uchwały powinna pochylić się nad tym, czy stanowisko pracodawcy oraz wyjaśnienia Radnej dają podstawy do uznania, że wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę jest związane z wykonywaniem mandatu. Z prawnego punktu widzenia wydaje się, że wszelka podniesiona we wniosku z dnia 16 grudnia 2025 r. argumentacja (także odniesienie się do niej przez Radną) rozmijają się z zagadnieniami wykonywania mandatu. Pracodawca bezpośrednio wskazuje, że rozwiązanie wynika z okoliczności dotyczących redukcji zatrudniania oraz oceną samej Radnej jako pracownika. Radna przy tym nie wskazuje bezpośrednio na jakiekolwiek okoliczności związane z wykonywaniem przez nią mandatu, które mogłyby stanowić ukrytą przyczynę chęci rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy.

## II

Po drugie, przed podjęciem uchwały, Rada Gminy już w obszarze swojego uznania powinna ocenić czy rozwiązanie stosunku pracy jest zgodnie z ogólnie przyjętymi standardami. W tym zakresie ponownie ocena zależy w pierwszej kolejności od uznania wiarygodności lub niewiarygodności twierdzeń pracodawcy oraz stanowiska pracownika. Z prawnego punktu widzenia podkreślić należy, że Rada Gminy przy tej ocenie powinna się kierować między innymi zasadami doświadczenia życiowego biorąc pod uwagę spójność, kompletność, logiczność wyjaśnień oraz obiektywnie weryfikowalne argumenty pracodawcy i pracownika

---

<sup>1</sup> S. Płażek wskazuje, że „Z literalnego brzmienia art. 25 ust. 2 zdanie drugie wynika, że poza wypadkami, w których rada musi odmówić pracodawcy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z jej radnym ze względu na związek przyczyn rozwiązania umowy z wykonywaniem przezeń mandatu, zajmuje ona stanowisko w sposób nieskrępowany, tzn. badając jedynie to, czy ze względu na ogólnie obowiązujące w prawie pracy standardy i kryteria zamiar pracodawcy jest dostatecznie uzasadniony.” (S. Płażek, Komentarz do art. 25 [w:] P. Chmielnicki [red.], Ustawa o samorządzie gminnym. Komentarz, LEX/el.

(wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 18 października 2017 r., II OSK 2737/16, LEX nr 2407190). W przypadku zaś wątpliwości nie stoi na przeszkodzie, aby Rada Gminy przed podjęciem uchwały wystąpiła o dodatkowe wyjaśnienia.

### III

W kontekście wyrażenia przez Radę Gminy zgody nie można także pominąć kwestii samej podstawy prawnej rozwiązania wskazanej przez pracodawcę. Jako taką pracodawca powołał art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej u.z.g.). Przepis ten przewiduje możliwość przeprowadzania przez podmiot zatrudniający tak zwanych zwolnień indywidualnych „w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 u.z.g.” (K. W. Baran, M. Lekston [w:] K. W. Baran [red.], Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2024, s. 584). Problematyczne staje się przy tym powiązany z tą regulacją art. 10 ust. 5 u.z.g. Zgodnie z jego brzmieniem przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. W doktrynie wyróżnić można dwa podejścia do skutków tego postanowienia.

1. Artykuł 10 ust. 5 u.z.g. wyklucza możliwość rozwiązania stosunku pracy.

„z art. 10 ust. 5 ustawy o zwolnieniach z pracy jednoznacznie wynika, iż przepisów ust. 1-4 tego artykułu nie stosuje się do pracowników będących, między innymi, radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. Oznacza to, że stosunek pracy radnego podlega szczególnej ochronie trwałości na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym i nie może być rozwiązany ani zmieniony w uregulowanym w art. 10 ust. 1-4 ustawy o zwolnieniach z pracy trybie, tzw. zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika. Ochrona trwałości stosunku pracy radnego uregulowana w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym została wyłączona tylko w razie rozwiązania z radnym stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień z przyczyn określonych w art. 5

ustawy o zwolnieniach z pracy.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 111/10, LEX nr 1112993)<sup>2</sup>.

2. Artykuł 10 ust. 5 u.z.g. jedynie wymusza konieczność wystąpienia do Rady Gminy o zgodę, co dla porównania nie ma miejsca w przypadku zwolnień grupowych.

„Ochrona stosunku pracy radnego sprawia, że stosunek ten nie może być bez zgody rady rozwiązyany ani zmieniony w trybie zwolnienia indywidualnego z przyczyn nie dotyczących pracownika wynikającym z art. 10 ust. 1-4 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Zatem w przypadku zwolnienia indywidualnego pracodawca ma obowiązek wystąpić do rady gminy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy bądź dokonanie zmiany warunków zatrudnienia radnego, nie oznacza to jednak pozbawienia radnego prawa do odprawy w przypadku wyrażenia zgody przez radę.” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2018 r., I PK 114/17, LEX nr 2525393).

Biorąc pod uwagę powyższe i niezależnie od tego, że „Rada gminy podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do „rozstania” się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu” (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 kwietnia 2018 r., II OSK 1396/16, LEX nr 2497134) za zasadne wydaje się przyjęcie, że art. 10 ust. 5 u.z.g. całkowicie wyklucza możliwość oparcia zwolnienia z pracy radnego wyłącznie na art. 10 ust. 1 u.z.g. To zaś, choć nie odnosi się wprost do kompetencji Rady Gminy z art. 25 ust. 2 u.s.g., nie może być przez Radę Gminy pominięte przy podejmowaniu uchwały.

\*\*\*

Powyższe stanowisko stanowi opinię prawną w sprawie i może być traktowane jedynie jako pomoc w zakresie podjęcia przez Radę Gminy uchwały a nie jako jakkolwiek wiążące Radę Gminy zapatrywanie.

dr Marcin Budnicki  
  
RADCA PRAWNY  
WR-3631

---

<sup>2</sup> Bardziej dobitnie sądy orzekały na podstawie dawnej ustawy dotyczącej zwolnień grupowych: „Przepis ten jest bardziej rygorystyczny niż art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym. Zakazuje wprost rozwiązywania stosunku pracy na mocy art. 10 ustawy z posłami, senatorami i radnymi w okresie kiedy podlegają szczególnej ochronie. Z treści tego przepisu wynika, że pracodawca nie może nawet za zgodą rady gminy rozwiązać stosunku pracy w tym trybie z radnym, gdyż brak jest odesłania do art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1997 r., I PKN 144 97, LEX nr 31658).

