



**WOJEWODA ŁÓDZKI**

PNIK-I.4131.224.2024

Łódź, 3 kwietnia 2024 r.

**Sejmik Województwa Łódzkiego**

## **ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE**

Na podstawie art. 82 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2094, z 2023 r. poz. 572 i 1688)

### **stwierdzam nieważność**

uchwały Nr LXVI/754/24 Sejmiku Województwa Łódzkiego z dnia 27 lutego 2024 r. w sprawie rozpatrzenia wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Województwa Łódzkiego.

### **Uzasadnienie**

W dniu 27 lutego 2024 r. Sejmik Województwa Łódzkiego podjął przedmiotową uchwałę, a o prowadzonym postępowaniu organ województwa został powiadomiony zawiadomieniem o wszczęciu postępowania z dnia 18 marca 2024 r.

Organ nadzoru przedstawia następujące stanowisko w sprawie.

W podstawie prawnej zakwestionowanej uchwały przywołano art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa, zwanej dalej „ustawą”, zgodnie z którym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, której jest członkiem. Sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W § 1 przedmiotowej uchwały Sejmik Województwa Łódzkiego odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Województwa Łódzkiego - Panią Beatą Ozgą - Flejszer.

#### **ŁÓDZKI URZĄD WOJEWÓDZKI W ŁODZI**

90-926 Łódź, ul. Piotrkowska 104, tel.: (+48) 42 664 10 00, fax: (+48) 42 664 10 40Elektroniczna Skrzynka Podawcza ePUAP: /lodzuw/SkrytkaESP  
<https://www.gov.pl/web/uw-lodzki>

Administratorem danych osobowych jest Wojewoda Łódzki. Dane przetwarzane są w celu realizacji czynności urzędowych. Masz prawo do dostępu, sprostowania, ograniczenia przetwarzania danych. Więcej informacji znajdziesz na stronie <https://www.gov.pl/web/uw-lodzki> w zakładce ochrona danych osobowych.

W ocenie organu nadzoru zweryfikowanie prawidłowości przedmiotowej uchwały podjętej na mocy art. 27 ust. 2 ustawy nie jest możliwe na podstawie analizy jej uzasadnienia. Uzasadnienie do uchwały Nr LXVI/754/24 jest ogólne i nie zawiera ustosunkowania się do merytorycznych powodów wypowiedzenia umowy o pracę wskazanych przez pracodawcę.

Konieczność sporządzenia uzasadnienia, wykazującego w sposób wyczerpujący, jakie przesłanki legły u podstaw zajętego stanowiska i czy w konkretnej sprawie nie zachodziła podstawa do wyrażenia takiej zgody, wynika z treści art. 27 ust. 2 ustawy. To właśnie zamieszczone przez ustawodawcę w zdaniu drugim tego przepisu zastrzeżenie, że sejmik województwa jest zobligowany do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radną mandatu, zmusza organ stanowiący województwa do ustosunkowania się do otrzymanego wniosku, a wyrażenie stanowiska w tej sprawie musi znaleźć się w uzasadnieniu uchwały. Projekt uchwały i głosowanie nad uchwałą w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną powinno zatem obejmować również konkretną treść uzasadnienia. Nie jest bowiem prawnie obojętne, jakie przesłanki stanowiły podstawę zajętego stanowiska - ma to znaczenie nie tylko na etapie oceny legalności uchwały przez organ nadzoru, który weryfikuje zasadność określonego stanowiska w kontekście art. 27 ust. 2 zdanie drugie ustawy, ale ma też niebagatelne znaczenie dla stron stosunku pracy w ewentualnym sporze sądowym.

Na konieczność sporządzenia wyczerpującego uzasadnienia do uchwały w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną lub jej odmowy wskazuje orzecznictwo. Na szczególną uwagę zasługuje wyrok Naczelnego Sąd Administracyjny z 21 marca 2023 r., sygn. akt III OSK 2007/21, w którym podkreśla się, że „Uzasadnienie uchwały w sprawie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym powinno obejmować ustalenie określonych faktów, wykładnię przepisów i wnioskowanie. Najważniejszą jego częścią jest uzasadnienie faktyczne, które w szczególności powinno zawierać wskazanie tych faktów, które rada gminy uznała za decydujące dla wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym lub jej odmowy, a także przyczyn, dla których inne okoliczności stanu faktycznego nie zostały uznane za relewantne dla rozstrzygnięcia. Działanie organu władzy publicznej, mieszczące się w jego prawem określonych kompetencjach, ale noszące znamiona arbitralności i niepoddające się kontroli i nadzorowi, nie może być uznane za zgodne z prawem. Obowiązek działania na podstawie prawa, w połączeniu z zasadą zaufania do państwa, stwarza po stronie organów władzy publicznej obowiązek uzasadniania jej rozstrzygnięć. Obowiązek taki jest zaliczany do standardów demokratycznego państwa prawnego. Jest też elementem zasady

jawności działania władzy publicznej”. Podobnie Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 27 sierpnia 2010 r., sygn. akt II OSK 1074/10 orzekł, że z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, że motywy pracodawcy, zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radną, muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy rada zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy odmówi z innego powodu, albo wyrazi zgodę, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku. W obu tych sytuacjach, o motywach, jakimi kierowała się rada gminy można dowiedzieć się tylko z uzasadnienia uchwały. W przeciwnym razie nie będzie wiadomo, z jakiego powodu rada udzieliła względnie odmówiła udzielenia takiej zgody. Podobne poglądy wyrażał już Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu wyroku z 15 grudnia 2005 r., II OSK 1124/05, czy w wyroku z 18 lutego 2009 r., II OSK 1747/08.

Z uwagi na to, że treść art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40 z późn. zm.) ma tożsame brzmienie z art. 27 ust. 2 ustawy należy przyjąć, że poglądy zaprezentowane w ww. wyrokach Naczelnego Sądu Administracyjnego mają również zastosowanie do sytuacji objętej przedmiotowym rozstrzygnięciem.

W ocenie organu nadzoru, z treści wniosku skierowanego do Sejmiku Województwa Łódzkiego w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Województwa Łódzkiego – Panią Beatą Ozgą - Flejszer wynika, że przyczyną uzasadniającą decyzję pracodawcy w tym przypadku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnej. Mianowicie wnioskodawca jako przyczynę zamiaru rozwiązania umowy o pracę z radną wskazał konieczność doboru kadry kierowniczej w celu usprawnienia działania instytucji, a co za tym idzie sejmik nie był zobowiązany do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną, zgodnie z dyspozycją art. 27 ust. 2 zdanie drugie ustawy.

W ocenie organu nadzoru przepis art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa powinien być wykładany w ten sposób, że sejmik województwa nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy (na wypowiedzenie wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy) z radną, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radną mandatu oraz, że w związku z tym sejmik województwa jest uprawniony do oceny zasadności podstaw rozwiązania z radną stosunku pracy tylko w takim zakresie, jaki jest konieczny do wykazania, że podane przez pracodawcę przyczyny są pozorne, zaś rzeczywistymi przyczynami są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radną mandatu (wyrok NSA z 31 maja 2022 r. o sygn. akt III OSK 3615/21, wyrok NSA z 3 grudnia 2021 r. o sygn. akt III OSK 4443/21).

Mając na uwadze powyższe, Sejmik Województwa Łódzkiego przed podjęciem przedmiotowej uchwały powinien przeanalizować wszystkie istotne w sprawie okoliczności, co powinno znaleźć swój wyraz w uzasadnieniu podjętej uchwały. Jeśli tego nie uczynił i nie ustalił czy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego, czy też nie, to podjęcie kwestionowanej uchwały było przedwczesne.

Sejmik Województwa Łódzkiego nie złożył wyjaśnień w określonym przez organ nadzoru terminie.

Mając na względzie powyższe, w ocenie organu nadzoru, wydanie rozstrzygnięcia nadzorczego stwierdzającego nieważność niniejszej uchwały jest uzasadnione i konieczne.

Rozstrzygnięcie nadzorcze może zostać zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi (90 – 434 Łódź, ul. Piotrkowska 135) za pośrednictwem Wojewody Łódzkiego, w terminie 30 dni od daty jego doręczenia. Skargę wnosi się w dwóch egzemplarzach.

**WOJEWODA ŁÓDZKI**

***Dorota Ryl***

Do wiadomości:  
Zarząd Województwa Łódzkiego