

**UCHWAŁA NR VI/68/2019**  
**RADY POWIATU W MYŚLIBORZU**  
**z dnia 27 marca 2019 roku**

**w sprawie rozpatrzenia skargi na Zarząd Powiatu w Myśliborzu**

Na podstawie art. 12 pkt 11 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (j.t. Dz. U. z 2018 r. poz. 995 ze zm.) w związku art. 229 pkt 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2096 z późn. zm.) Rada Powiatu w Myśliborzu uchwala co następuje:

**§1.** Skargę na Zarząd Powiatu w Myśliborzu zarzucając temu organowi niewykonywanie uchwały Zarządu Powiatu z 7 lipca 2016 r. nr 106/339/2016 w sprawie powierzenia skarżącemu stanowiska Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Powiatu Myśliborskiego na czas nieokreślony uznaje się za bezzasadną z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu stanowiącym załącznik do uchwały.

**§2.** Upoważnia się Przewodniczącego Rady Powiatu w Myśliborzu do zawiadomienia skarżącego o sposobie załatwienia sprawy.

**§3.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący Rady**

  
**Robert Dudek**

Załącznik  
do uchwały Nr VI/68/2019  
Rady Powiatu w Myśliborzu  
z dnia 27 marca 2019 roku

### Uzasadnienie

Pismem z 8 sierpnia 2018 roku Wojewoda Zachodniopomorski przekazał Radzie Powiatu w Myśliborzu skargę na Zarząd Powiatu w Myśliborzu zarzucając temu organowi niewykonywanie uchwały Zarządu Powiatu z 7 lipca 2016 r. nr 106/339/2016 w sprawie powierzenia skarżącemu stanowiska Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Powiatu Myśliborskiego na czas nieokreślony.

Rada Powiatu ustaliła następujący stan faktyczny.

Uchwałą z dnia 7 lipca 2016 r. Nr 106/339/2016 Zarząd Powiatu w Myśliborzu powołał na czas nieokreślony na stanowisko Dyrektora jednostki organizacyjnej Powiatu - Centrum Usług Wspólnych Powiatu Myśliborskiego (dalej zwanej: Centrum). W wykonaniu tej uchwały Starosta Powiatu Myśliborskiego w dniu 11 lipca 2016 r. zawarł z umowę o pracę jednak na czas określony tj. do dnia 10 stycznia 2017 r. Następnie uchwałą z 13 września 2016 r. Nr 122/390/2016 Zarząd Powiatu w Myśliborzu odwołał ze stanowiska Dyrektora Centrum. W wykonaniu tej ostatniej uchwały w dniu 14 września 2016 r. Starosta Powiatu Myśliborskiego rozwiązał umowę o pracę z . Rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 17 października 2016 r. znak: P-1.4131.235.2016.KN Wojewoda Zachodniopomorski stwierdził nieważność uchwały Zarząd Powiatu w Myśliborzu Nr 122/390/2016 odwołującej ze stanowiska Dyrektora Centrum, rozstrzygnięcie nadzorcze stało się prawomocne 14 grudnia 2017 r. na skutek wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego I OSK 976/17 oddalającego skargę kasacyjną Powiatu od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego oddalającego skargę na rozstrzygnięcie nadzorcze z 17 października 2016 r. sygn. akt II SA/Sz 1457/16.

Mając na uwadze powyższy stan faktyczny z treści skargi można wywnioskować, że w ocenie skarżący na dzień złożenia skargi nadal pełnił funkcję Dyrektora Centrum albowiem w obrocie prawnym wówczas istniała uchwała Zarząd Powiatu w Myśliborzu z dnia 7 lipca 2016 r. Nr 106/339/2016 powołująca go na czas nieokreślony, zaś Zarząd Powiatu tego stanowiska bezpodstawnie nie uznaje.

W ocenie Rady Powiatu takie stanowisko skarżącego jest nieuzasadnione.

Wobec braku kolizyjnych przepisów prawa, opisany stan faktyczny doprowadził do sytuacji, kiedy z punktu widzenia sfery pracowniczej od dnia 14 września 2018 roku nie pozostaje w zatrudnieniu na stanowisku Dyrektora Centrum, z drugiej zaś strony, z punktu widzenia administracyjnego nadal pozostawała w obrocie uchwała Zarząd Powiatu w Myśliborzu z dnia 7 lipca 2016 r. Nr 106/339/2016 powołująca go na stanowisko Dyrektora na czas nieokreślony. Ta niezgodność dwóch sfer prawa doprowadziła do skomplikowanej sytuacji, w której pomimo, że od 14 września 2016 roku nie jest związany stosunkiem zatrudnienia na stanowisku dyrektora Centrum i rzeczywiście od tego czasu nie pełni tej funkcji, to stanowisko dyrektora Centrum – z punktu widzenia sfery administracyjnej - jest nadal obsadzone przez właśnie . Tak więc doszło do rozwarstwienia sfer pracowniczej i administracyjnej, gdzie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę

z dyrektorem wywołało skutek tylko w tej pierwszej, zaś uchwała o odwołaniu jego z tej funkcji tylko w tej drugiej. Dodatkowej komplikacji dostarcza fakt, że na stanowisku dyrektora Centrum nawiązany został ważny stosunek pracy z inną osobą. Co więcej również Sądy Pracy w sporze pracowniczym, pomimo znajomości okoliczności dotyczących rozstrzygnięć nadzorczych, uznał tę ostatnią osobę za dyrektora Centrum.

W ocenie Rady Powiatu nietrafne jest twierdzenie skarżącego, że stanowisko dyrektora Centrum, wobec rozstrzygnięcia nadzorczego, należy uznać na dzień złożenia skargi za obsadzone przez [redacted]. W opisanym stanie faktycznym kluczowe jest wyjaśnienie, co się dzieje kiedy uchwała o odwołaniu dyrektora jednostki organizacyjnej powiatu okazuje się nieważna, zaś wcześniej dyrektor otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. W ocenie Rady Powiatu stosunek pracy zostaje skutecznie rozwiązany, co znajduje potwierdzenie w stanowisku Sąd Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z dnia 12 lutego 2015 r. IPK 155/14 ( LEX nr 1656219 ). Zdaniem Sadu Najwyższego uchwały z zakresu administracji publicznej o powierzeniu i odwołaniu ze stanowiska dyrektora przeplatają się z pracowniczą sferą zatrudnienia na dyrektorskim stanowisku pracy, w którym ewidentnie dominuje pracownicza sfera zatrudnienia na kierowniczym stanowisku pracy, podlegająca reżimowi prawa pracy. Przepisy ustawy o samorządzie powiatowym i pracownikach samorządowych ani przepisy innych ustaw nie regulują ani nie przewidują sankcji za niezgodne z prawem podjęcie uchwały przez zarząd powiatu o powołaniu czy odwołaniu dyrektora. W szczególności żaden przepis nie kreuje odpowiednio sankcji nieważności stosunku pracy nawiązanego w wykonaniu takiej uchwały, czy też reaktywację stosunku pracy, przeto unieważnienie w procedurze administracyjnej uchwał nie wywołuje skutku w sferze prawa pracy w postaci unicestwienia stanu zatrudnienia na pracowniczym stanowisku dyrektora czy też reaktywacji tego stosunku. Nawiązanie jak i rozwiązanie dyrektorskiego stosunku zatrudnienia jest czynnością z zakresu prawa pracy, którą podejmuje organ działający w imieniu i na rzecz pracodawcy w celu wywołania zobowiązaniowych skutków prawnych związanych z powierzeniem lub odwołaniem ze stanowiska dyrektora. Wyroki sądów administracyjnych ani tym bardziej rozstrzygnięcia nadzorcze wojewodów dotyczące aktów odwołania dyrektorów jednostek nie mogą rozstrzygać o istnieniu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą zobowiązaniowych więzi pracowniczych, które wynikają z powierzenia stanowiska dyrektora jednostki lub pozbawienia go tej kierowniczej funkcji. Weryfikując sferę publicznoprawną skutki rozstrzygnięć nadzorczych i wyroku sądów administracyjnych nie przenoszą się na pracowniczy stosunek funkcji kierownika jednostki. Orzeczenia administracyjne o nieważności uchwały o odwołaniu z funkcji dyrektora nie wywołują skutku nieważności rozwiązania umowy o pracę ani reaktywowania zatrudnienia na stanowisku dyrektora jednostki. Takie stanowisko podzielają także sądy administracyjne np. wyrok WSA w Kielcach z 16 marca 2017 r. II SA/Ke 1026/16

Tak więc z punktu widzenia sfery prawa pracy, stwierdzenie nieważności uchwały o odwołaniu [redacted] z funkcji dyrektora Centrum, nie powoduje przywrócenia stosunku pracy skarżącego na tym stanowisku. Idąc tropem tych zwężeń, błędne jest więc twierdzenie skarżącego, jakoby na dzień skargi pozostawał na stanowisku dyrektora Centrum. Obecnie w Sądzie Pracy toczy się spór w zakresie jego żądań o przywrócenie do pracy, tak więc rozwiązanie stosunku pracy jest w zasadzie bezsporne także pomiędzy jego stronami.

Nawet przy założeniu, że z punktu widzenia sfery administracyjnej, wobec prawomocnego rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody Zachodniopomorskiego,

[redacted] nie został skutecznie odwołany ze stanowiska, to i tak z racji zawarcia z nim umowy na czas określony do 10 stycznia 2017 roku, z całą pewnością na dzień 11 stycznia 2017 roku stanowisko Dyrektora Centrum byłoby przez [redacted] nieobsadzone. Z dniem 10 stycznia 2017 roku umowa o pracę z [redacted] uległaby wygaśnięciu z mocy jej postanowień. Zawarcie umowy na czas określony ze skarżącym wynikała z art. 16 ust. 2

ustawy o pracownikach samorządowych, albowiem był osobą po raz pierwszy podejmującą pracę na stanowisku urzędniczym. Zatem wygaśnięcie umowy o pracę z

z mocy umowy spowodowałoby skutek w postaci powstania stanowiska wakującego również w sferze prawa administracyjnego. Wygaśnięcie więc umowy o pracę z dyrektorem jednostki musiałyby być odnotowane jako czynność oddziałująca nie tylko na stosunek pracy ale także na sferę administracyjną, i to bez potrzeby dodatkowej inicjatywy uchwałodawczej w sferze prawa administracyjnego.

Wobec powyższego stanu faktycznego i prawnego, w ocenie Rady Powiatu, Zarząd Powiatu nie lekceważył rozstrzygnięć nadzorczych organu nadzoru, lecz postępował zgodnie z przepisami prawa pracy, z mocy których z dniem 14 września 2016 r. przestał zajmować stanowisko dyrektora Centrum.

W tym stanie faktycznym i prawnym skarga okazała się bezzasadna.

Zgodnie z art. 239 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2096 z późn. zm.) poucza się, że w przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę, a skarżący ponowił skargę bez wskazania nowych okoliczności - organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy - bez zawiadamiania skarżącego.