

Dot.: Sposobu rozpatrzenia skargi na Burmistrza Miasta Bielsk Podlaski dotyczącej zatrudnienia w 2011 r. Sekretarza Miasta.

Członek Komisji Rewizyjnej Rady Miasta Bielsk Podlaski rozpatrującej skargę mieszkańca miasta na Burmistrza Miasta zwrócił się o wyjaśnienie następujących kwestii:

1/ czy rozstrzyganie zagadnień dotyczących zatrudnienia sekretarza miasta należy do kompetencji rady miasta czy też organu wykonawczego?

2/ czy sprawa poruszona w skardze dotyczy zagadnień z zakresu prawa administracyjnego czy prawa pracy? W przypadku uznania, że są to kwestie dotyczące zakresu prawa pracy – czy rozstrzyganie powyższego leży w kompetencji rady miasta?

Odpowiadając na powyższe pytania należy zauważyć, co następuje:

Ad 1/ Od 2009r. sekretarz gminy nie jest powoływany przez radę gminy. Stał się pracownikiem samorządowym zatrudnianym w trybie naboru na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z *Kodeksem pracy* oraz *ustawą z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych* (Dz. U. z 2014r. poz. 1202) czynności pracodawcy w stosunku do pracowników urzędu gminy, także sekretarza, wykonuje jego kierownik, czyli wójt/burmistrz. Rada Miasta rozpatrując skargę na wójta/burmistrza ma prawo zbadać przestrzeganie przez niego prawa w zakresie zatrudnienia pracowników, w tym sekretarza, niewątpliwie jednak przy tej okazji musi uwzględnić, że nie może wkraczać w kompetencje Burmistrza jako podmiotu wykonującego wobec urzędników czynności z zakresu prawa pracy. **„Rozstrzyganie zagadnień dotyczących zatrudnienia sekretarza”** rozumiane jako **podejmowanie decyzji** w tej sprawie należy **wyłącznie do kompetencji kierownika urzędu**.

Ad 2/ Skarga sprowadza się do kwestii z zakresu prawa pracy, aczkolwiek jej zarzuty kierowane są do osoby Burmistrza Miasta, a dotyczą stanowiska sekretarza, czyli szczególnego stanowiska kierowniczego w urzędzie poddanego całkowicie zasadzie jawności (jawność wynagrodzenia, składanie oświadczenia majątkowego). Skarżący czyni zarzut nieprzestrzegania przez Burmistrza prawa: postanowień *art. 5 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych* z racji zatrudniania na stanowisku sekretarza osoby nie spełniającej wymogów ustawowych w części dot. wymaganego stażu pracy na stanowisku urzędniczym, jak i kierowniczym stanowisku urzędniczym. W takim przypadku komisja powinna odpowiedzieć na pytania: jak doszło do zatrudnienia na stanowisku sekretarza, czy utrzymywanie tego stanu oznacza naruszenie prawa i czy można z tego tytułu czynić zarzuty Burmistrzowi.


Zauważyć należy, że obecna p. Sekretarz w 2011r. pomyślnie przeszła nabór na stanowisko sekretarza. Według ustaleń komisji przeprowadzającej nabór jedynie ona spełniała wszystkie wymogi określone w ogłoszeniu o naborze, toteż jej kandydatura została rekomendowana burmistrzowi poprzedniej kadencji. Od września 2011r. między nią a Urzędem Miasta reprezentowanym przez ówczesnego burmistrza **został nawiązany w dobrej wierze stosunek pracy** (obie strony niczego nie ukrywały i były przekonane o wypełnianiu przez pracownicę wszystkich ustawowych warunków, w tym warunku posiadania wymaganego doświadczenia zawodowego na stanowisku urzędniczym i kierowniczym stanowisku urzędniczym, **co potwierdziła sporządzona na tę okoliczność opinia prawna**). Stwierdzić należy, że na gruncie *ustawy o pracownikach samorządowych* brak jest obecnie jakichkolwiek

mechanizmów pozwalających na weryfikację odbytej w 2011r. procedury naboru (komisja wybrała, rekomendowała i ten etap jest zamknięty). Tak samo brak jest podstaw do ingerencji w poprawnie nawiązany - po przeprowadzeniu procedury naboru – i kontynuowany stosunek pracy. Ustawodawca nie wskazał konsekwencji prawnych zatrudnienia pracownika niespełniającego wymogów ustawowych. Okoliczność ta nie powoduje sankcji nieważności stosunku pracy (*tak m. in. A. Rycak w: Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych, LEX*).

Skoro zatem nie ma ustawowej sankcji nawiązania stosunku pracy mimo niespełniania ww. warunków, bezprzedmiotowe wydaje się dociekanie, jak należało ocenić doświadczenie zawodowe obecnej p. Sekretarz przed objęciem przez nią stanowiska w urzędzie. Gdyby sankcja taka była, to stwierdzenie nieprawidłowości w trakcie naboru oznaczałoby możliwość żądania od pracodawcy jej zastosowania. W sytuacji jej braku, byt nawiązanego w wyniku procedury naboru stosunku pracy zależy od woli jego stron. Komisja Rewizyjna RM i cała Rada MBP nie mogą przy rozpatrywaniu skargi wkraczać w ich kompetencje.

Odnosząc się do istoty skargi należy stwierdzić, że nie można podzielić rozumowania skarżącego odnośnie nieprzestrzegania prawa przez Burmistrza Miasta. Skarga dotyczy zaszłości i jednorazowej kwestii przeprowadzonego 4 lata temu naboru. Obecny Burmistrz objąwszy swą funkcję stał się stroną stosunku pracy z udziałem Sekretarz. Brak jest prawnych podstaw do weryfikacji przez Burmistrza procedury naboru dokonanej w 2011r. oraz do weryfikacji przez niego stosunku pracy z racji ewentualnie odmiennej obecnie oceny spełniania przez pracownicę warunków wymaganych do zajmowania stanowiska. Tym bardziej do powyższego nie może zobowiązać Burmistrza ani Komisja Rewizyjna, ani Rada Miasta.

r. pr. Jolanta Niewińska



Bielsk Podlaski, 10.08.2015r.

Br-074.1.16.2015