

**UCHWAŁA NR V/56/2024
RADY MIASTA USTRONŃ**

z dnia 30 sierpnia 2024 r.

w sprawie skargi na działalność Burmistrza Miasta Ustroń

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (t.j. 2024, poz. 609 ze zm.), oraz art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. 2024r., poz. 572 ze zm.)

**Rada Miasta Ustroń
uchwala, co następuje:**

§ 1.

Skargę z dnia 25 czerwca 2024 r. Pana M.J. na działalność Burmistrza Miasta Ustroń, po zapoznaniu się ze stanowiskiem Komisji Skarg, Wniosków i Petycji, uznaje się w całości za zasadną z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu, stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2.

Zobowiązuje się Przewodniczącą Rady Miasta Ustroń do powiadomienia Skarżącego o sposobie załatwienia skargi wraz z doręczeniem odpisu uchwały z uzasadnieniem.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady Miasta

Adriana Kwapisz-Pietrzyk

Uzasadnienie

Pismem z dnia 25 czerwca 2024 r. Pan M.J. złożył skargę na działalność Burmistrza, zarzucając, nienależyte wykonanie zadań, przekroczenia uprawnień, niedopełnienia obowiązku i rzekome działanie na szkodę interesu publicznego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z dotychczasowym sekretarzem i zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy oraz nawiązanie stosunku pracy z aktualnym sekretarzem w czasie tego zwolnienia poza procedurami otwartego i konkurencyjnego naboru.

Zgodnie z art. 227 kpa przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw. Zgodnie zaś z art. 229 kpa, jeżeli przepisy szczególne nie określają innych organów właściwych do rozpatrywania skarg, organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności wójta (burmistrza lub prezydenta miasta) i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, jest rada gminy. Zatem w myśl art. 229 pkt 3 kpa organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności Burmistrza Miasta Ustroń jest Rada Miasta Ustroń. Zgodnie zaś z art. 18b ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, rada gminy rozpatruje wnioski oraz petycje składane przez obywateli w tym celu powołuje komisję skarg wniosków i petycji. Komisja Skarg, Wniosków i Petycji w dniu 14 sierpnia 2024 r., po przedłużeniu terminu rozpoznania skargi Uchwałą Rady Miasta Ustroń nr IV/52/2024 z dnia 25 lipca 2024 r. odbyła posiedzenie, na którym zapoznała się z treścią w/w skargi, wyjaśnieniami Burmistrza Miasta Ustroń oraz dwoma opiniami prawnymi. Po ich przeanalizowaniu Komisja Skarg, Wniosków i Petycji uznała skargę za bezzasadną.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.) - zalicza stanowisko sekretarza do kierowniczych stanowisk urzędniczych (Załącznik nr 3, II Tabela A), co jest zgodne z definicją „wolnego stanowiska urzędniczego, w tym kierowniczego stanowiska urzędniczego” ujętą w art. 12 ust. 1 u.p.s., jako że jest to stanowisko, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik. Tym samym stanowisko sekretarza należy do kategorii „kierowniczych stanowisk urzędniczych” i podlega tym samym uregulowaniom, co pozostałe kierownicze stanowiska urzędnicze z uwzględnieniem uwarunkowań uregulowanych w art. 5 u.p.s. Treść art. 5 u.p.s. definiuje istotę funkcjonowania stanowiska sekretarza, gdzie ustawodawca wprowadził obowiązek utworzenia stanowiska sekretarza na poziomie wszystkich jednostek samorządu terytorialnego. Zgodnie z treścią art. 5 ust. 1 u.p.s. w urzędzie gminy, starostwie powiatowym i urzędzie marszałkowskim tworzy się odpowiednio stanowisko sekretarza gminy, powiatu i województwa. Kwalifikacyjne dotyczące stanowiska sekretarza określa art. 5 ust. 2 u.p.s. wskazując, iż stanowisko sekretarza może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej czteroletni staż pracy na stanowisku urzędniczym w jednostkach, o których mowa w art. 2, w tym co najmniej dwuletni staż pracy na kierowniczym stanowisku urzędniczym w tych jednostkach lub osoba posiadająca co najmniej czteroletni staż pracy na stanowisku urzędniczym w jednostkach, o których mowa w art. 2, oraz co najmniej dwuletni staż pracy na kierowniczym stanowisku urzędniczym w innych jednostkach sektora finansów publicznych. Nabór kandydatów na wolne stanowisko sekretarza przeprowadza się nie później niż w ciągu 3 miesięcy od zwolnienia stanowiska (art. 5 ust. 1a u.p.s.) oraz obsadzenie stanowiska sekretarza nie może nastąpić w drodze powierzenia pełnienia obowiązków. Przepisu art. 21 nie stosuje się (art. 5 ust. 1b u.p.s.). W świetle powyższego utworzenie stanowiska sekretarza w jednostce samorządu terytorialnego wiąże się z obowiązkiem jego obsadzenia – co do zasady – w następstwie otwartego i konkurencyjnego naboru. Zaznaczenia wymaga fakt, iż ust. 1a i ust. 1b zostały dodane do art. 5 u.p.s. na mocy art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 10 maja 2013 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r. poz. 645). Jak wynika z uzasadnienia do projektu druk 497 i 498 wprowadzenie tych przepisów związane było z niewłaściwą

praktyką, gdyż w niektórych jednostkach samorządu terytorialnego praktykowało się zatrudnianie osoby pełniącej obowiązki sekretarza, która często nie spełniała wymogów stawianych sekretarzowi przez ustawę o pracownikach samorządowych, dlatego też jak wskazano w uzasadnieniu do zmiany ustawy „Z tych powodów konieczne jest wprowadzenie w ustawie o pracownikach samorządowych przepisu, na wzór art. 54 ust. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.), zakazującego wprost obsadzania stanowiska sekretarza w drodze powierzenia obowiązków oraz przepisu określającego maksymalny termin, w jakim powinien zostać zorganizowany otwarty nabór na stanowisko sekretarza.”

Gdyby intencją ustawodawcy było wyłączenie możliwości awansowania na stanowisko sekretarza czy też przeniesienia z innej jednostki, wówczas w ust. 1b art. 5 u.p.s. w zdaniu ostatnim: Przepisu art. 21 nie stosuje, znalazłby się także art. 20 i art. 22 u.p.s. Skoro ustawodawca wyłączył tylko możliwość powierzenia pełnienia obowiązków na mocy art. 21 u.p.s., to tym samym stosując zasadę czego prawo nie zakazuje jest dozwolone do obsadzenia stanowiska sekretarza możliwe jest stosowanie zarówno art. 20 u.p.s. (awansu wewnętrznego) jaki i art. 22 u.p.s. (przeniesienia pracownika między jednostkami).

Dopuszczalność obsadzenia stanowiska sekretarza w drodze awansu wewnętrznego były przedmiotem rozważań Ministra Administracji i Cyfryzacji w odpowiedzi na interpelację poselską (numer 32481) z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie granic prawnych procedur regulujących zasady zatrudniania na stanowiskach sekretarzy miast, gmin lub powiatu. Wprawdzie odpowiedź dotyczyła obsadzania stanowiska sekretarza w drodze awansu wewnętrznego, jednak z awansem wewnętrznym na równi należy także traktować przeniesienie pracownika między jednostkami (art. 22 u.p.s.), jako że obie procedury nie są procedurami konkursowymi.

Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce, o której mowa w art. 2, w tej samej lub innej miejscowości, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Co też koreluje z definicją "wolnego stanowiska urzędniczego", ujętą w art. 12 ust. 1 u.p.s., tj. stanowisko, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik. W świetle powyższego wolne stanowisko to takie, które nie zostało obsadzone poprzez awans pracownika czy przeniesienie pomiędzy jednostkami. Awansowanie na stanowisko sekretarza czy też przeniesienie sekretarza pomiędzy jednostkami jest możliwe i prawnie dopuszczalne spośród pracowników samorządowych zatrudnionych na kierowniczym stanowisku urzędniczym.

Powyższe potwierdza stanowisko Michała Culepa z dnia 20 czerwca 2024 r. opublikowana w systemie informacji prawnej LEX QA 2610488 w odpowiedzi na pytanie Czy istnieją regulacje prawne wprost zabraniające obsadzenie stanowiska sekretarza gminy w drodze przeniesienia pracownika spełniającego wymogi formalne do innej jednostki? Autor wskazał, iż przepisy ustawy o pracownikach samorządowych nie zabraniają przeniesienia służbowego na stanowisko sekretarza w trybie art. 22 tej ustawy, uzasadniając j/n:

Stanowisko sekretarza gminy jest zaliczane do grupy stanowisk kierowniczych urzędniczych. Zgodnie z art. 5 ust. 1b ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych obsadzenie stanowiska sekretarza nie może nastąpić w drodze powierzenia pełnienia obowiązków a przepisu art. 21 u.p.s. nie stosuje się. Chodzi tu o zakaz powierzania obowiązków sekretarza innemu pracownikowi na okres do 3 miesięcy w roku. Tymczasem wskazany art. 5 nie zawiera zakazu stosowania art. 22 u.p.s. dotyczącego przeniesienia służbowego pracownika na stanowisko sekretarza, przepis ten odnosi się do pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, bez wyłączenia poszczególnych stanowisk. Biorąc powyższe pod uwagę należy uznać za dopuszczalne obsadzenie stanowiska sekretarza w drodze przeniesienia służbowego (w tym także przeniesienia urzędnika samorządowego z innej jednostki), o ile przenoszony pracownik spełnia wszystkie niezbędne wymogi kwalifikacyjne do zajmowania stanowiska sekretarza, wskazane w art. 5 ust. 2 u.p.s.

Podobnie Baran Krzysztof W. (red.), Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz 2023, który wskazuje, iż Przepisy ustawy wręcz premiuje przeniesienie pracownika na wyższe stanowisko, nawet przed procedurą otwartego i zewnętrznego naboru. Według art. 20 u.p.s. pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje

swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny). Wspomniane rozwiązanie ustawodawca uwzględnił, definiując zakres pojęcia „wolne stanowisko urzędnicze (w tym wolne kierownicze stanowisko urzędnicze)” przez wskazanie w dyspozycji art. 12 ust. 1 u.p.s., że jest to stanowisko, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy danej jednostki lub na które nie został przeniesiony inny pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku, lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik. Przepisy doprecyzowują granice swobody pracodawcy poprzez wskazanie awansowania pracowników tej samej grupy stanowisk określonych w art. 4 ust. 2 pkt 1–3 u.p.s. We wskazanych punktach mieści się stanowisko sekretarza. Co więcej, ze swej istoty awans jest wykluczony w przypadku stanowisk o różnym charakterze, które nie mieszczą się w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Dlatego awansować można jedynie w ramach określonych kategorii (urzędników doradców i asystentów, stanowisk pomocniczych i obsługi), a nie pomiędzy tymi grupami. Na poparcie powyższej tezy można wesprzeć się wykładnią gramatyczną i powszechnego rozumienia pojęć użytych w ustawie. W tym przypadku przepisy ustawy dość konsekwentnie odróżniają „powierzenie jedynie obowiązków” od „przeniesienia na wyższe stanowisko” (awans), wobec czego należy dopuścić ten tryb obsadzania stanowiska sekretarza. Rozumowanie powyższe potwierdza także dodany do art. 5 u.p.s. ust. 1a, przewidujący nabór jedynie na wolne stanowisko sekretarza. Wolne stanowisko to takie, które nie zostało obsadzone poprzez awans pracownika. Awansowanie na sekretarza jest więc możliwe spośród pracowników samorządowych zatrudnionych na kierowniczym stanowisku urzędniczym, pod warunkiem spełnienia wymogów kwalifikacyjnych określonych w ust. 2 tego artykułu. Powyższe odnosi się także do przeniesienia pracownika między jednostkami w tej samej grupie stanowisk.

Mając powyższe na względzie ustawa o pracownikach samorządowych wprowadza tylko jedno ograniczenie w obsadzaniu stanowiska sekretarza i dotyczy to zakazu powierzania obowiązków i czasowego delegowania innego pracownika na to stanowisko. Przepis art. 5 u.p.s. nie wyklucza stosowania ani art. 20 u.p.s. ani art. 22 u.p.s. Zarówno awans wewnętrzny, jak i przeniesienie pracownika z innej jednostki jest prawnie dopuszczalny jeżeli dokonywany jest w ramach tej samej grupy stanowisk, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1 u.p.s., tj. w ramach stanowisk urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych. Skoro zastosowanie art. 20 czy art. 22 u.p.s. do obsadzenia stanowiska sekretarza, nie jest sprzeczne z ustawą, to tym samym pracodawca nie ma obowiązku przeprowadzania konkursu na wolne stanowisko urzędnicze, jeśli są przesłanki do przeniesienia pracownika na to stanowisko z innej jednostki na podstawie art. 22 u.p.s.

W zakresie zarzutu co do przeniesienia pracownika w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy dotychczasowego sekretarza wskazać należy, co następuje.

Każdą umowę o pracę i w każdym czasie można rozwiązać za porozumieniem stron, tj. za pomocą czynności dwustronnej, pod określonymi warunkami bez wypowiedzenia jako czynności jednostronnej, oraz za wypowiedzeniem, wówczas rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Co do zasady w okresie wypowiedzenia sekretarz jest zobowiązany i uprawniony do świadczenia pracy. Wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta powiatu i marszałek województwa może zwolnić sekretarza z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, ale wtedy musi zatrudnić nowego sekretarza, gdyż zgodnie z art. 5 ust.1 u.p.s. w urzędzie musi być urzędujący sekretarz (tak Nowok Leszek. (2013). Rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami samorządowymi. Praca doktorska. Katowice: Uniwersytet Śląski). Taka sama zasada dotyczy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z odsuniętym w czasie terminem jej rozwiązania i zwolnienia w takim porozumieniu z obowiązku świadczenia pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 marca 2018 r., sygn. akt II PK 86/17 przy rozważaniach jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi w okresie, w którym ze względu na odsunięcie w czasie rozwiązania umowy o pracę, które następuje na mocy porozumienia stron – został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i pracy tej nie wykonywał, nie miał wątpliwości co do możliwości zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w przypadku zakończenia stosunku pracy na mocy porozumienia stron, wskazując iż Przepisy prawa pracy nie regulowały dotychczas i nadal nie regulują wprost sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie, który pozostał do rozwiązania umowy o pracę, dokonanego na mocy porozumienia stron. O tym, jakie to będzie wynagrodzenie, decyduje przede wszystkim wola stron ujawniona w porozumieniu, na podstawie którego umowa o pracę ma zostać rozwiązana (art. 65 k.c. i art. 56 w związku z art. 300 k.p.). Tym samym w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron), prawnie dopuszczalne jest zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Przy czym do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w przypadku

rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron w drodze analogii należy sięgnąć do art. 36² k.p., który stanowi, iż W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. O ile więc jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy może nastąpić wyłącznie w wypadkach przewidzianych w ustawie, to w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, decyduje w tym zakresie zgodna wola stron. Zakończenie stosunku pracy powinno uwzględniać zarówno interesy pracodawcy, jak i pracownika. Zobowiązanie pracownika do nieprzychodzenia do pracy bardziej leży w interesie pracodawcy, gdzie dalsze wykonywanie pracy przez pracownika w tym czasie byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a który może utrzymać większą efektywność pracy przez uniknięcie konfliktowej sytuacji lub zatrudnić w miejsce zwalnianej osoby nowego pracownika z wyższymi kwalifikacjami lub co do której posiada większe zaufanie, a Pracownik może natomiast wykorzystać okres zwolnienia na bardziej efektywne poszukiwanie nowej pracy, czy podjęcie tymczasowej pracy. Porozumienie rozwiązujące umowę o pracę jest najbardziej pożądanym sposobem zakończenia stosunku pracy, kiedy pracodawca i pracownik określają termin, zasady i inne warunki rozwiązania umowy o pracę. Z racji że porozumienie stron wymaga zgodnego oświadczenia woli, jego zmiana może nastąpić wyłącznie za zgodą dwóch stron. O ile więc w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę i zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy (art. 36²k.p.) zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może być odwołane przez pracodawcę w każdym czasie, o tyle w przypadku porozumienia stron, odwołanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy może nastąpić wyłącznie na mocy zgodnego oświadczenia stron, co ma również istotne znaczenie w przypadku zatrudnienia w tym czasie nowego pracownika.

Jak wskazał Michał Culepa (LEX 2607188) w odpowiedzi na pytanie Czy nowo wybrany sekretarz może rozpocząć pracę tuż po wygraniu konkursu, czyli jeszcze w miesiącu w którym „staremu” sekretarzowi wręczono wypowiedzenie, wskazał, iż jest to możliwe, pod warunkiem, że nie dojdzie do odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Skoro więc doktryna dopuszcza zatrudnienie sekretarza w okresie wypowiedzenia dotychczasowego sekretarza, którego zwolniono z obowiązku świadczenia pracy, pod warunkiem że zwolnienie nie zostanie odwołane, to tym bardziej możliwe jest zatrudnienie (przeniesienie) pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, gdzie zgodnie ustalono zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w okresie do daty rozwiązania umowy, bowiem do odwołania takiego zwolnienia mogłoby dojść wyłącznie na mocy zgodnego oświadczenia pracownika i pracodawcy.

Mając powyższe na względzie zwolnienie pracownika urzędu (jednostki sektora finansów publicznych) z obowiązku świadczenia pracy nie narusza dyscypliny finansów publicznych. Fakt zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy czy to na mocy kodeksu pracy czy zgodnego porozumienia stron, nie wyłącza obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Pracownik w tym czasie zachowuje prawo do wynagrodzenia (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie nie wykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy), a skoro tak, wypłaty wynagrodzenia pracownikowi za okres, w którym został on zwolniony ze świadczenia pracy nie narusza dyscypliny finansów publicznych.

Co się zaś tyczy braku apolityczności aktualnego sekretarza, wskazać należy co następuje. Zgodnie z art. 5 ust. 5 u.p.s. sekretarz nie ma prawa tworzenia partii politycznych ani przynależności do nich.

Intencja ustawodawcy jest jasna, jednak powołany przepis należy interpretować bardzo ściśle, tj. zakaz tworzenia partii politycznych oraz przynależności do nich. Apartyjność czy inaczej bezpartyjność oznacza brak przynależności do jakiegokolwiek partii politycznej czyli do organizacji występującej pod określoną nazwą, stawiającej sobie za cel udział w życiu publicznym poprzez wywieranie metodami demokratycznymi wpływu na kształtowanie polityki państwa lub sprawowanie władzy publicznej (art. 1 ustawy o partiach politycznych). Tym samym sekretarz może angażować się w działalność polityczną, może zatem przykładowo kandydować w wyborach, w tym z list partyjnych (wyrok SO w Opolu z dnia 8 grudnia 2011 r. sygn. V Pa133/11), jeżeli jest radnym może angażować się w pracę klubu radnych (Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Dolnośląskiego z dnia 4 kwietnia 2011 r. NK-N.4131.143.2011.MW2), może brać udział w kampanii wyborczej oraz okazywać poparcie dla partii politycznych. W orzecznictwie sądów administracyjnych wskazuje się, że przepis art. 5 ust. 5 u.p.s. nie nakazuje sekretarzowi całkowitej apolityczności, rozumianej jako wyzbycie się wszelkich poglądów i sympatii politycznych oraz ich ewentualnego wyrażania na zewnątrz, bowiem zakazuje on wyłącznie „tworzenia partii politycznych” i „przynależności do nich”.

WSA we Wrocławiu w wyroku z dnia 6 września 2011 r., wskazał, iż skoro zatem w ustawie o pracownikach samorządowych stwierdza się, że sekretarz nie ma prawa tworzenia partii politycznych ani przynależności do nich, to za niedopuszczalną należy uznać taką interpretację art. 5 ust. 5 tej ustawy, która rozszerza ten zakaz także na kandydowanie w wyborach samorządowych z list partii politycznej oraz przynależność do klubu tej partii w organie stanowiącym jednostki samorządu terytorialnego. Przepis art. 5 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych nie nakazuje wszak sekretarzowi jakiegokolwiek jednostki samorządu terytorialnego całkowitej „apolityczności”, (...) tzn. wyzbycia się wszelkich poglądów i sympatii politycznych oraz ich ewentualnego wyrażania na zewnątrz. Zakazuje wyłącznie „tworzenia partii politycznych” i „przynależności do nich”. (...) wszelkie ograniczenia praw obywatelskich (których przejawem jest także analizowany teraz art. 5 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych) muszą być interpretowane ściśle.

Tym samym zdjęcie, o którym mowa w skardze, nie jest w żadnym razie naruszeniem treści art. 5 ust. 5 u.p.s., bowiem przepis ten nie oznacza, że sekretarz gminy nie ma prawa do głoszenia czy też nawet samego posiadania jakichkolwiek poglądów politycznych.

Rada Miasta Ustroń stwierdza, że Komisja Skarg, Wniosków i Petycji w wyniku głosowania 4 głosy za bezzasadnością skargi przy 3 głosach wstrzymujących, zarekomendowała jego rozpatrzenie zgodnie z § 1 niniejszej uchwały. Mając na uwadze powyższe Rada Miasta Ustroń przyjmuje uzasadnienie Komisji jako własne i postanawia uznać skargę za bezzasadną.