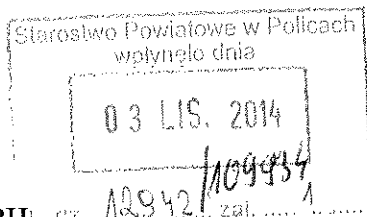




ZACHODNIOPOMORSKI URZĄD WOJEWÓDZKI
w Szczecinie



Szczecin, dnia 31 października 2014 r.

NK-1.431.1.77.2014.BH

03.11.2014

Pan
Leszek Guździol
Starosta Policki

W nawiązaniu do pisma z dnia 21 października 2014 r. (znak: AO.1710.1.2014.JS) informuję, że:

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 267 z późn. zm.), zwana dalej Kpa, nie definiuje pojęcia „skargi na pracownika”. Artykuł 227 Kpa stanowi jedynie, iż „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”. Ustawodawca zatem w sposób bardzo ogólny i szeroki określił zakres przedmiotowy skargi, na co wskazuje chociażby użyte sformułowanie „w szczególności”. Wykładnia art. 227 Kpa pozwala jednak na wyróżnienie między innymi skarg, których przedmiot dotyczyć może albo zaniedbania lub nienależytego wykonywania zadań przez właściwe organy albo zaniedbania lub nienależytego wykonywania zadań przez pracowników tych organów. Dla właściwego ustalenia przedmiotu skargi ważne jest zatem odróżnienie pojęcia wykonywania zadań przez organy i pojęcia wykonywania zadań przez pracowników tych organów.

Zgodnie z przyjętą w doktrynie prawa administracyjnego definicją organu administracji publicznej, za organ ten uważa się osobę (lub grupę osób, dla organów kolegialnych) znajdującą się w strukturze organizacyjnej państwa lub samorządu terytorialnego, powołaną w celu realizacji norm prawa administracyjnego, w sposób i ze skutkami właściwymi temu prawu, działając w granicach przyznanych jej przez prawo kompetencji (J. Boć, A. Błaś, J. Jeżewski „Administracja Publiczna”, Wrocław 2003, s. 7). Wykonywanie zadań przez organy jest więc swoistego rodzaju domniemaniem prawnym, gdyż „w praktyce” de facto za organ „działa” określona osoba lub grupa osób. Ponadto, w świetle powyższej definicji organu, przyjąć należy, iż wykonywanie zadań przez organ to na ogół wyraz jego prawnej formy działania, czyli realizacji prawnie określonego typu konkretnej czynności tego organu.

Natomiast przyjmuje się, że przedmiot skargi dotyczyć będzie zaniedbania lub nienależytego wykonywania zadań przez pracowników tych organów, jeżeli skarga będzie miała charakter zindywidualizowany, tzn. z jej treści wskazać będzie można konkretnego albo możliwego do zidentyfikowania pracownika tego organu. Ponadto skarga ta nie może dotyczyć wykonywania zadań przez organ w ujęciu wskazanym powyżej, nawet jeżeli będzie



ona o charakterze zindywidualizowanym. Niewątpliwie typowym przykładem „*skargi na pracownika*” będzie skarga, której przedmiot dotyczyłby zaniedbania lub nienależytego wykonywania przez pracowników organów obowiązków określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1202), w tym naruszenia obowiązku zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami i zachowania się z godnością w miejscu pracy.

I tak, w skardze Nr 1/14 skarżąca podniosła zarzut fałszowania dokumentacji przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Policach oraz bezprawnego działania w postaci odebrania dziecka. W sposób wyraźny wyrażone zostało oburzenie powstałe w skutek niewłaściwej realizacji zadań przez jednostkę organizacyjną. Zadania powiatu w zakresie pieczy zastępczej, zgodnie z art. 182 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 135) starosta wykonuje za pośrednictwem powiatowego centrum pomocy rodzinie oraz organizatorów rodzinnej pieczy zastępczej. Tym samym przedmiotowa skarga, której przedmiot dotyczył wykonywania zadań przez jednostkę organizacyjną, powinna zostać potraktowana jako skarga na działanie kierownika tej jednostki i stosownie do treści art. 229 pkt 4 Kpa rozpatrzona przez organ stanowiący i kontrolny powiatu, nie zaś w żadnym razie przez kierownika tej jednostki, gdyż nie jest prawnie dopuszczalne rozpatrywanie skarg na swoją działalność. Podejmując się pełnienia obowiązków kierownika jednostki przyjmuje się odpowiedzialność za działanie jednostki jako całości. Rozpatrywanie skarg na nieprawidłowe działanie kierownika (zaniedbanie, opieszałość) nie wyklucza oczywiście pociągnięcia do odpowiedzialności konkretnej osoby odpowiedzialnej za daną czynność, ale pamiętać należy, że mocując pracowników do działania, kierownicy przyjmują na siebie odpowiedzialność za skutki ich zaniedbań, czy błędów.

Mając powyższe na uwadze oddalam zastrzeżenie wniesione pismem z dnia 21 października 2014 r. do projektu wystąpienia pokontrolnego z dnia 6 października 2014 r.