

Wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r.

I PKN 211/00

1. Postanowienia regulaminu pracy rady gminy przewidujące dodatkowy tryb postępowania w sprawie odwołania ze stanowiska członka zarządu gminy jako dla niego korzystniejsze (art. 18 § 1 KP) stają się elementem treści stosunku pracy, których naruszenie uzasadnia roszczenia określone w art. 56 i 59 KP.

2. Przewidziany w art. 28d ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.) wniosek o odwołanie członka zarządu gminy nie musi zostać sformułowany na piśmie, a wymaganie jego uzasadnienia przez wójta lub burmistrza nie jest tożsame z koniecznością istnienia merytorycznej przyczyny uzasadniającej odwołanie.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Benedykta T. przeciwko Urzędowi Miasta O. o odszkodowanie i odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 26 listopada 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Benedykta T. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 26 listopada 1996 r. [...], którym oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Mikołowie z dnia 8 lipca 1999 r. [...].

Powód domagał się zasądzenia od pozwanej Gminy O. 3-miesięcznego odszkodowania z tytułu bezpodstawnego odwołania go ze stanowiska zastępcy burmistrza miasta O., odprawy i ekwiwalentu za urlop. Na rozprawie w dniu 30 października 1997 r. cofnął pozew w części dotyczącej ekwiwalentu za urlop. Sąd Pracy wyrokiem z dnia 10 lutego 1998 r. zasądził na rzecz powoda kwotę 3.360,40 zł. W części dotyczącej ekwiwalentu za urlop postępowanie umorzył, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Według ustaleń tego Sądu powód uchwałą [...] Rady Miejskiej w O. z dnia 19 czerwca 1996 r. został wybrany na zastępcę burmistrza. Funkcję tę pełnił do 6 grudnia 1996 r. (został odwołany uchwałą rady). Dnia 18 listopada 1996 r. radna P. zgłosiła wniosek o odwołanie powoda. Wniosek zgłoszony przez sześciu radnych uzasadniono zaniedbaniami obowiązków burmistrza, brakiem podejmowania niezbędnych środków w celu zapobiegania nadużyciom, marnotrawstwem i niegospodarnością w wykonywaniu powierzonych zadań. Zarzucono „niedoinformowanie rady opóźnienie inwestycji i niewłaściwą współpracę z ludźmi”. Przewodniczący sesji stwierdził, że obecni radni stanowią quorum. Przeprowadzono tajne głosowanie, w którym 12 radnych głosowało za odwołaniem, a 3 było przeciw. Po ogłoszeniu wyników odczytano uchwałę, która weszła w życie z dniem podjęcia. Sąd Pracy uznał, że nie jest uprawniony do badania, czy przyczyny stanowiące podstawę odwołania są prawdziwe. Sąd bada jedynie, czy było ono zgodne z prawem i wobec tego oddalono roszczenie powoda o odszkodowanie przewidziane w art. 56 i 59 KP. Zgodnie z art. 28d ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.), członka zarządu odwołuje rada gminy na uzasadniony wniosek burmistrza, w obecności co najmniej połowy ustawowego składu rady, w głosowaniu tajnym, zwykłą większością głosów. Głosowanie odbyło się w obecności 15 radnych, w sposób tajny, za odwołaniem powoda głosowało 12 radnych. Ustalono więc, że wymogi przewidziane w art. 28d ustawy o samorządzie gminnym i w statucie gminy dotyczące trybu odwołania zostały spełnione. Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznej odprawy z art. 75 KP.

Od wyroku Sądu Pracy apelację wniosły obie strony. Powód zaskarżył wyrok w całości, zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału oraz naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania. Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powoda jednomiesięcznej odprawy z tytułu odwołania go z zajmowanego stanowiska.

Wyrokiem z 26 listopada 1998 r. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych-Ośrodek w Rybniku uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Co do apelacji powoda Sąd ten stwierdził, że powód nie wykazał, że doszło do naruszenia elementarnych przepisów natury proceduralnej przy podejmowaniu uchwał o jego odwołaniu z funkcji zastępcy burmistrza. Co do apelacji strony pozwanej, Sąd podzielił pogląd pozwanego, że przepis art. 14a ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.), stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, a więc wyłącza ich zastosowanie w kwestii przyznawania odprawy. Zasadniczym jednakże powodem uchylenia wyroku było nieprawidłowe oznaczenie strony pozwanej.

Oddalając apelację powoda Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Pracy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, trafnie ocenił zebrany materiał, a jego wyrok odpowiada prawu i jest konsekwencją zastosowania art. 386 § 6 KPC. Powód powołuje się na naruszenie § 17 pkt 3 statutu Gminy O., nakładającego na przewodniczącego rady obowiązek zawiadomienia członków rady oraz członków zarządu o miejscu i terminie sesji, wraz z porządkiem obrad i projektami uchwał. Przytoczonego § 17 pkt 3 statutu nie można jednak rozpatrywać w oderwaniu od ostatniego zdania tego paragrafu. Statut dopuszcza możliwość przedłożenia projektu uchwały także w trakcie sesji. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie sposób więc uznać, że nastąpiło tu naruszenie postanowień statutowych, w następstwie przedłożenia projektu uchwały o odwołaniu powoda ze stanowiska zastępcy burmistrza, w trakcie sesji. Jeżeli chodzi o naruszenia regulaminu, na które powołuje się powód, Sąd ten podzielił pogląd przyjęty w wyroku NSA z dnia 4 kwietnia 1996 r., II SA 3174/95 (ONSA 1997 nr 2, poz. 64), a mianowicie, że „istota regulaminu pracy rady gminy nie uzasadnia stwierdzenia nieważności uchwały z powodu jej sprzeczności z tego rodzaju aktem”. Ustawa o samorządzie gminnym nie zawiera przepisów zobowiązujących radę gminy do uchwalenia regulaminu jej funkcjonowania, w przeciwieństwie do statutu gminy. Do uchwalania swego regulaminu rady gmin zwykle wykorzystują art. 18 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, zaliczając do właściwości rady wszystkie sprawy pozostające w zakresie działania gminy, o ile ustawy nie stanowią inaczej. Zawarta w takim akcie regulacja nie dotyczy problemów natury ustrojowej zastrzeżonych do unormowań statutowych, lecz kwestii bardziej szczegółowych, związanych z organizowaniem pracy i obsługą organów gminy. Naruszenie uchwałą organu gminy regulaminu rady gminy nie stanowi podstawy do orzeczenia

nieważności takiej uchwały przez organ nadzoru lub sąd administracyjny. Zatem naruszenia regulaminu (dotyczące np. zapoznania się z porządkiem obrad, czy projektami uchwał) są w gruncie rzeczy nieistotne, a w każdym razie nie wpływają na ważność podjętych uchwał. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Pracy, że nie doszło również do naruszenia przepisu art. 28d ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. W myśl tego przepisu, rada gminy może, na uzasadniony wniosek wójta lub burmistrza, odwołać poszczególnych członków zarządu, zwykłą większością głosów, w obecności co najmniej połowy ustawowego składu rady, w głosowaniu tajnym. Ani ustawa o samorządzie gminnym, ani statut gminy nie przewidują pisemnego uzasadnienia wniosku o odwołanie członka zarządu, zaś bezsporne jest, iż uzasadnienie wniosku zostało sformułowane (ustnie) i znane było powodowi. Zdaniem Sądu drugiej instancji wniosek o odwołanie burmistrza został uzasadniony, nie musiał zawierać żadnych dowodów, a jedynie zarzuty, których oceną zajęli się radni. Sąd ten przychylił się przy tym do poglądów wyrażonych w literaturze, że do stosunku pracy na podstawie wyboru nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy, jak też przepisy dotyczące uprawnień przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wynika to stąd, iż w przeciwieństwie do art. 69 KP, dotyczącego pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, przepisy Kodeksu pracy dotyczące stosunku pracy z wyboru, nie odwołują się w sprawach w nim nieuregulowanych do przepisów dotyczących umów o pracę (B.Łój: Komentarz do Kodeksu Pracy, Zielona Góra 1996). Mając to na uwadze Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że powód został odwołany ze stanowiska prawidłowo, a zatem odszkodowanie mu nie przysługuje. Sąd ten podzielił również stanowisko Sądu Pracy, że powodowi nie przysługuje odprawa z art. 75 KP. „Jedyną przesłanką uprawniającą do otrzymania odprawy przez pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru jest rozwiązanie stosunku pracy w związku z upływem kadencji. Artykuł 14a dodany przez art. 1 ustawy z 30 czerwca 1994 r. (Dz.U. Nr 94, poz. 4671, Sąd Okręgowy błędnie powołał miejsce publikacji - powinno być: Dz.U. z 1994 r. Nr 98, poz. 471) jest *lex specialis* w stosunku do przepisów kodeksu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym z innych przyczyn niż określone w wyżej cyt. przepisie nie skutkuje zatem prawem do odprawy pieniężnej”.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu wyrokowi zarzucono, że został wydany z naruszeniem art. 28d ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, art. 14a ust. 4 ustawy o

pracownikach samorządowych oraz art. 56, 58 i 75 KP, „co miało istotny wpływ na wynik sprawy, a nadto narusza podstawową zasadę równości wobec prawa zawartą w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja ma zasadniczo usprawiedliwione podstawy i dlatego zaskarżony nią wyrok został uchylony. W szczególności nieuprawniony jest pogląd Sądu drugiej instancji, że do stosunku pracy na podstawie wyboru nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela stanowisko wyrażone w uchwale tego Sądu z dnia 8 grudnia 1994 r., I PZP 50/94 (OSNAPiUS 1995 nr 10, poz. 120), w myśl którego zatrudnionemu na podstawie wyboru członkowi zarządu gminy, odwołanemu z zajmowanego stanowiska z naruszeniem przepisów art. 18 ustawy o samorządzie terytorialnym (obecnie art. 28b-28e ustawy o samorządzie gminnym) oraz postanowień statutu gminy, przysługują roszczenia przewidziane w art. 56 KP i 59 KP. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela argumentację przedstawioną na rzecz stanowiska przyjętego w uchwale z 8 grudnia 1994 r. Do argumentacji tej nie ustosunkował się Sąd drugiej instancji, stwierdzając jedynie, że przepisy dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru nie odsyłają do przepisów dotyczących umów o pracę, odwołując się do opracowania opublikowanego w Zielonej Górze, co nie może być uznane za wystarczające. Kodeks pracy nie określa konsekwencji pozbawienia pracownika (na podstawie wyboru) mandatu wbrew obowiązującemu prawu. Nie ma przy tym w nim analogicznej reguły, jak ustalona w art. 68 KP w odniesieniu do pracowników powołanych na stanowisko. Brak też jednak przepisów ustalających, że pracownicy pozbawieni mandatu, których stosunek pracy wskutek tego ulega rozwiązaniu, pozbawieni mają być możliwości dochodzenia swoich praw, w tym sensie, iż nie przysługują im żadne roszczenia z tego tytułu. Sięganie w części przypadków poprzez art. 300 KP do przepisów Kodeksu cywilnego regulujących problem nieważności czynności prawnych z powodu ich sprzeczności z prawem z różnych względów nie jest uzasadnione. Stąd też analogii należy szukać w przepisach regulujących następstwa wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Prowadzi to do wniosku, że do oceny odwołania dokonanego wbrew prawu i tym sa-

mym do pozbawienia pracownika mandatu, co do którego błędnie przyjmuje się, że wygaśł zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w następstwie tego i do rozwiązania stosunku pracy, jako skutku wygaśnięcia mandatu, należy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu pracy przewidujące uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odwołanie powoda przez radę gminy z zajmowanego stanowiska było niewątpliwie czynnością, która rozwiązała jego stosunek pracy i wobec tego powinno ono być traktowane jako swoista czynność prawna z zakresu prawa pracy, która podlega ocenie według zasad i kryteriów stosowanych w prawie pracy a nie w prawie administracyjnym. Jej zasadniczym celem było bowiem pozbawienie go zatrudnienia (na zajmowanym stanowisku), co oznacza, że prawnopracowniczy aspekt powstałego na tym tle sporu jest dominujący. Stąd też dla oceny ważności (sprzeczności z prawem) uchwały rady gminy rozwiązującej jego stosunek pracy rozstrzygającego znaczenia nie może mieć stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego w kwestii konsekwencji prawnych naruszenia regulaminu pracy rady gminy, na które powołuje się Sąd drugiej instancji. Należy przy tym mieć na uwadze, że materialne prawo administracyjne nie normuje w sposób generalny problemu nieważności decyzji administracyjnych i innych czynności prawnych (w szerokim rozumieniu) z zakresu prawa administracyjnego, zaś w myśl art. 156 § 1 pkt 2 KPA stwierdzenie nieważności dotyczy rażącego naruszenia prawa oraz wydania decyzji bez podstawy prawnej. Wynika stąd, że poza przypadkami stwierdzenia nieważności istnieją sytuacje, w których nieważności się nie stwierdza mimo istnienia naruszenia prawa, a ponadto stwierdzenie nieważności dotyczy decyzji lub postanowień (art. 126 KPA), a także zatwierdzonych ugód oraz postanowień w sprawie ich zatwierdzenia. Podobne rozwiązania przyjęto przy tym także w art. 91 ustawy o samorządzie gminnym, który przewiduje stwierdzenie nieważności uchwały organu gminy sprzecznej z prawem, z tym że w przypadku nieistotnego naruszenia prawa organ nadzoru nie stwierdza nieważności uchwały (art. 91 ust. 4). Innymi słowy problematyka nieważności w prawie administracyjnym ma swoją specyfikę, co oznacza, iż konstrukcje i regulacje prawne z tego obszaru nie mogą być mechanicznie – a taka sugestia płynie z uzasadnienia wyroku Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - przenoszone na grunt prawa pracy, w tym na grunt spraw wynikających ze stosunku pracy. Odwołanie ze stanowiska zastępcy burmistrza nie jest decyzją administracyjną, lecz szczególnego rodzaju czynnością prawa pracy, która powinna być oceniana według unormowań tego prawa, a nie we-

dług regulacji prawa administracyjnego. Regulamin pracy rady gminy w zakresie, w jakim reguluje tryb pozbawiania pracy burmistrza (członków zarządu gminy), dotyczy jego stosunku pracy i w tym aspekcie powinien być oceniany według kryteriów prawa pracy. Ponieważ w tym zakresie regulamin ten dotyczy „praw i obowiązków stron stosunku pracy”, tym samym spełniony jest wstępny warunek wskazany w art. 9 § 1 KP uznania zawartych w nim unormowań za „prawo pracy”. Można natomiast mieć wątpliwość, czy akt ten spełnia wymaganie „oparcia na ustawie”, czego wymaga art. 9 § 1 KP. Wątpliwe jest bowiem, czy mieści się on w kategorii aktu prawa miejscowego w zakresie wewnętrznego ustroju gminy (art. 40 ust. 2 pkt 1 ustawy o samorządzie gminnym). Regulamin ten formułuje jednakże pewne reguły proceduralne, które istotne są z punktu widzenia sytuacji prawnej powoda, a jednocześnie są one dla niego korzystne, gdyż stanowią dodatkowe gwarancje względnej pewności jego zatrudnienia. Mają one przy tym bardziej istotne dla niego znaczenie z tego względu, że sama decyzja o odwołaniu go ze stanowiska nie zależy od istnienia uzasadnionej przyczyny. W sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nie jest uzależnione od istnienia uzasadnionej przyczyny, tym ważniejsze i potrzebne jest ściśle respektowanie reguł proceduralnych, zgodnie z którymi możliwe jest odwołanie danego pracownika ze stanowiska. Reguły postępowania określone w regulaminie pracy rady gminy – niezależnie od tego, czy może być on uznany za źródło prawa pracy – stanowią dodatkowe zobowiązanie ze strony pracodawcy, które staje się elementem stosunku pracy zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 18 KP. Należy uznać, że pracodawca powoda ustanawiając określony tryb podejmowania uchwały w sprawie odwołania go ze stanowiska wprowadził do treści jego stosunku pracy (za dorozumianą jego zgodą) dodatkowe zobowiązanie, w myśl którego odwołanie go ze stanowiska będzie następowało zgodnie z określoną procedurą, co jest dla niego korzystniejsze niż możliwość rozwiązania stosunku pracy bez przestrzegania tej dodatkowej procedury. Postanowienia regulaminu pracy rady gminy przewidujące dodatkowy tryb postępowania w sprawie odwołania ze stanowiska członka zarządu gminy, jako postanowienia dla niego korzystniejsze (art. 18 § 1 KP), stają się elementem treści jego stosunku pracy, których naruszenie oznacza wadliwość prawną tego odwołania uzasadniająca jego roszczenia określone w art. 56 i 59 KP. W skardze kasacyjnej podnosi się, że uchwała rady miasta narusza szereg przepisów regulaminu rady. Sąd drugiej instancji do kwestii tych naruszeń nie odniósł się bezpośrednio, przyjmując – jak można sądzić - że w tym zakresie dominujący (przesądający) jest administracyj-

noprawny punkt widzenia, który sprawia, że zarzuty tego typu nie mają doniosłości w rozstrzyganej sprawie. Jak wspomniano, stanowisko to nie jest prawidłowe, gdyż odwołanie powoda ze stanowiska powinno zostać ocenione w aspekcie regulacji prawa pracy jako szczególna czynność prawna tego prawa.

W myśl art. 28d ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym rada gminy może odwołać członka zarządu na uzasadniony wniosek wójta lub burmistrza. Z przepisu tego wynika, że wniosek ten nie musi zostać sformułowany na piśmie, zaś uzasadnienie wniosku nie może być utożsamiane z merytoryczną zasadnością odwołania. Oznaczałoby to bowiem, że odwołanie odpowiada prawu tylko wtedy, gdy jest uzasadnione w takim znaczeniu jak pojmuje się uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38, 45 KP). Wymogiem ustawowym jest podanie uzasadnienia wniosku o odwołanie, natomiast treść tego uzasadnienia nie jest determinowana przez ustawę. Inny pogląd w tym względzie jest nieuprawniony. Tym samym pozbawione racji są zarzuty kasacyjne w kwestii formy i uzasadnienia wniosku o odwołanie gdyż zostały oparte na innych założeniach i innej interpretacji art. 28d ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Trafny jest natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 14a ustawy o pracownikach samorządowych (w związku z art. 75 KP), który stanowi, że do pracowników wskazanych w art. 14a ust. 1 tej ustawy nie stosuje się przepisu art. 75 KP. W art. 14a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych mowa jest bowiem jedynie o takich pracownikach, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji. Powód zaś nie należy do tej grupy pracowników samorządowych, bo rozwiązanie jego stosunku pracy nie nastąpiło w wyniku upływu kadencji, lecz w następstwie odwołania go, a więc nie jest objęty hipotezą przepisu art. 14a ust. 4 i tym samym nie ma do niego zastosowania wyłączenie możliwości zastosowania art. 75 KP przewidziane w tym przepisie.

Ponieważ zasadne są kasacyjne zarzuty naruszenia art. 56, 58 i 75 KP oraz art. 14a ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych wobec tego zaskarżony wyrok został uchylony. Dodatkowego jednakże wyjaśnienia wymaga kwestia oznaczenia strony pozwanej. Sąd drugiej instancji błędnie bowiem przyjął, iż stroną tę stanowi Gmina O., a nie Urząd Miasta O. W wyroku z dnia 26 listopada 1998 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uchylając wyrok Sądu Pracy i przekazując mu sprawę do ponownego rozpoznania, stwierdził, że powód powinien „sprecyzować stronę pozwaną”. Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawcą nie jest

urząd miejski, a gmina jako podmiot prawa publicznego. Stwierdził, przy tym, że „stosunek pracy został zawarty pomiędzy powodem, a Radą Miasta O.”. Jednostką organizacyjną w pojęciu art. 3 KP, a więc pracodawcą, nie jest wszakże ani gmina (jako podmiot prawa publicznego – wspólnota samorządowa oraz odpowiednie terytorium – oraz jako osoba prawna) ani też rada gminy (jako organ gminy), lecz właśnie urząd gminy. Potwierdzeniem tego, że tak właśnie również w przeszłości należało rozumieć jednostkę organizacyjną, która jest pracodawcą pracowników samorządowych, są zmiany wprowadzone do ustawy o pracownikach samorządowych (ustawa z dnia 29 grudnia 1998 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z wdrożeniem reformy ustrojowej państwa, Dz.U. Nr 162, poz. 1126), które przyjmują, że pracodawcą samorządowym jest (między innymi) urząd gminy oraz że w pewnym zakresie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za ten urząd (pracodawcę samorządowego) dokonuje rada gminy (art. 1, 2, 4 ustawy o pracownikach samorządowych). Mając na uwadze stanowisko Sądu drugiej instancji, iż w sprawie chodziło jedynie o „sprecyzowanie” strony pozwanej, a więc o właściwe jej nazwanie, Sąd Najwyższy uznał, że w następstwie tego „sprecyzowania” nie doszło do zmiany podmiotu pozwanego i wobec tego mimo mylnego określenia (nazwania) w sentencji wyroku podmiotem tym jest Urząd Miejski O.

Kierując się powyżej wskazanymi względami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====