

Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym, jako proces selekcji kandydatów

1. Uwagi wstępne

Samorząd terytorialny jest niezwykle ważną instytucją w sferze publicznej. To instytucja najbliższej obywatela, kształtująca lokalne stosunki społeczne, gospodarcze i kulturalne. Jest to określone terytorium, środki finansowe i mienie, to również podstawy prawne działania. Ale, jak słusznie zauważa M. Czuryk, samorząd terytorialny to przede wszystkim czynnik personalny odpowiedzialny za jakość, zasięg i dostępność świadczonych usług¹. To właśnie kadra urzędnicza buduje wizerunek administracji samorządowej. Bez niej samorząd nie mógłby funkcjonować. Od pracownika samorządowego wymaga się nie tylko profesjonalizmu, rzetelności i efektywności, ale również uczciwości i życzliwości w kontaktach z obywatelami. Praca w samorządzie ma wymiar służby publicznej. Realizacja zadań wymaga zatrudnienia osób, które posiadają szczególne przymioty osobiste, wysokie kwalifikacje i przygotowanie merytoryczne, dlatego status prawny pracowników samorządowych poddano odrębnej regulacji. Jest nią ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych².

¹ M. Czuryk [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Oficyna 2010, s. 2.

² Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., nr 223, poz. 1458 ze zm.).

Ze względu na charakter pracy w samorządzie terytorialnym, na szczególną uwagę zasługują kwestie zatrudniania. Pracownicy samorządowi są liczną i dość zróżnicowaną kategorią. Najlicniejszą grupę stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym wskazać należy również kierownicze stanowiska urzędnicze. Właśnie ta kategoria pracowników samorządowych została objęta szczególnym trybem naboru. Jego wprowadzenie poprzedzały liczne debaty publiczne, podnoszące celowość takiej regulacji. Prace nad ustawą wprowadzającą nabór na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym, przyspieszył wyrok Trybunału Konstytucyjnego, który uznał klauzulę delegacyjną, zawartą w pragmatyce samorządowej z 1990r.³, a upoważniającą Radę Ministrów do wydawania rozporządzeń wykonawczych określających m.in. wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych, za niezgodną z konstytucją. Tym samym klauzula, wraz z niektórymi przepisami wykonawczymi, utraciła moc obowiązującą⁴. Konieczne stało się więc, uregulowanie zasad naboru do administracji samorządowej i wyraźne określenie wy-

³ Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 ze zm.).

⁴ Wyrokiem TK z 25 stycznia 2005 r., nr 25/04 (Dz. U. nr 23, poz. 192) przepis art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych w zakresie w jakim upoważniał Radę Ministrów do określenia wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych, jak i stosowne przepisy wydane na podstawie tej delegacji zostały uznane za niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, w związku z czym utraciły moc obowiązującą. Zgodnie z tym art. rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Ustawowe upoważnienie nie może mieć charakteru blankietowego i nie może pozostawiać prawodawcy rządowemu zbyt daleko idącej swobody w kształtowaniu merytorycznej treści rozporządzenia. Upoważnienie musi mieć charakter szczegółowy pod względem podmiotowym, przedmiotowym i treściowym. Jako że art. 20 ustawy o pracownikach samorządowych nie zawierał szczegółowego upoważnienia, nie dawał więc wystarczającej podstawy do skonstruowania przez Radę Ministrów rozporządzenia regulującego zasady wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych. W uzasadnieniu wyroku TK podniósł celowość ustawowego uregulowania zasad naboru do administracji samorządowej.

magań. Celem, było zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia w samorządzie terytorialnym⁵, przejrzystość naboru i wyeliminowanie uznaniowości w doborze pracowników.

Obowiązek przeprowadzenia otwartego i konkurencyjnego naboru na wolne stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym został wprowadzony ustawą z dnia 6 maja 2005 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o kolegiach odwoławczych i ustawy o systemie oświaty⁶. Nowa ustawa o pracownikach samorządowych, która weszła w życie od 1 stycznia 2009 r., utrzymała ten obowiązek. W uzasadnieniu do jej projektu czytamy: „pracownicy samorządowi zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych to pracownicy, którzy wykonują zadania publiczne i bardzo często biorą udział w sposób pośredni lub bezpośredni w wykonywaniu władzy publicznej a zatem ich status stanowi *lex specialis* w stosunku do innych grup samorządowych – zatrudnianych na stanowiskach asystentów lub doradców oraz na stanowiskach pomocniczych i obsługi”⁷. Jest to w pewnym sensie uzasadnienie faktu objęcia otwartym i konkurencyjnym naborem właśnie tej kategorii pracowników. Właściwe funkcjonowanie samorządu terytorialnego wymaga wysokiej jakości kadr urzędniczych, dlatego należy im stawiać wysokie wymagania dotyczące zarówno profesjonalizmu jak i kwalifikacji moralnych⁸. Wolny i konkurencyjny nabór oraz wyraźne określenie wymagań kwalifikacyjnych ma służyć spełnieniu tych warunków.

Nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze w tym także kierownicze stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym,

⁵ Zob. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483). Zgodnie z art. 60 obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach.

⁶ Zob. ustawa z dnia 6 maja 2005 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o kolegiach odwoławczych i ustawy o systemie oświaty (Dz. U. z 2005 r., nr 122, poz. 1020).

⁷ Uzasadnienie projektu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, druk nr 752.

⁸ H. Szewczyk, *Zatrudnianie w administracji publicznej*, Warszawa 2014, s. 98.

jest otwarty i konkurencyjny. Są to dwie najważniejsze zasady naboru. Otwartość naboru oznacza zapewnienie wszystkim zainteresowanym obywatelom, spełniającym wymogi, możliwość zgłoszenia się do naboru. Otwartość naboru związana jest przede wszystkim z jawnością, którą gwarantuje obowiązek upowszechniania informacji o wolnym stanowisku urzędniczym. Jawne postępowanie, którego warunki, miejsce oraz wszystkie inne informacje są powszechnie dostępne, pozwala zainteresowanym podmiotom na aktywny udział w naborze⁹. Najważniejszym etapem naboru na stanowiska urzędnicze jest wyłonienie kandydata, który spełnia w najwyższym stopniu stawiane wymagania. Etap ten polega na wartościowaniu poszczególnych kandydatur z punktu widzenia kryteriów naboru. W tym właśnie momencie realizowana jest zasada konkurencyjności.

Procedura naboru powinna przejrzysto określać kryteria oceny kandydatów do pracy i gwarantować równy dostęp do zatrudnienia wszystkim kandydatom. Powinna również zapewniać realizację zasady równego traktowania. Regulacje prawne z przed 2005 r., pozwalały pracodawcom samorządowym na dowolne dobieranie pracowników. Obecnie nabór do służby publicznej uwzględnia takie wartości jak: jawność i konkurencyjność. Przyjęcie takich zasad miało służyć wykonywaniu zadań w sposób wolny od powiązań towarzyskich, rodzinnych czy biznesowych, przeciwdziałać korupcji, faworyzowaniu i protekcji. Miało wpływać na rozwój fachowości i profesjonalizmu pracowników samorządowych a tym samym na jakość, sprawność i efektywność działania administracji samorządowej¹⁰.

2. Kryteria naboru na stanowiska urzędnicze

Jako, że zadania realizowane przez pracowników samorządowych mają szczególny charakter i wielką wagę, do ich wykonywa-

⁹ M. Chmaj *Prawo samorządu terytorialnego*, Warszawa 2013, s. 228.

¹⁰ H. Szewczyk, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012, s. 118.

nia winny być wyznaczone osoby, które spełniają najwyższe wymogi kwalifikacyjne¹¹. Nie mogą to być osoby przypadkowe, dlatego pragmatyka samorządowa wprowadza specyficzne rygory selekcyjne.

Pierwszym z wymienianych rygorów selekcyjnych jest warunek posiadania polskiego obywatelstwa. Wprowadzenie takiego wymogu wynika z troski o zachowanie lojalności wobec państwa polskiego, co na pewno mogłoby być utrudnione w przypadku posiadania obcego obywatelstwa. Przyjęcie więc, przez ustawodawcę obywatelstwa, jako kryterium ograniczającego dostęp do pracy w samorządzie, wydaje się być uzasadnione, ponieważ jest to praca szczególnego rodzaju, która musi być wykonywana z całkowitą lojalnością wobec państwa oraz w poczuciu odpowiedzialności za sprawy państwa, a tego można oczekiwać tylko od własnych obywateli¹².

Od zasady posiadania obywatelstwa polskiego jako warunku zatrudnienia w samorządzie przewidziany jest wyjątek. Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych dopuszczają możliwość wskazania w informacji o naborze, stanowisk, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej albo innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Polski. Wyznaczenie stanowisk, na które mogą być zatrudnieni cudzoziemcy, należy do kierownika jednostki samorządowej. W praktyce dostępne dla cudzoziemców są tylko niektóre stanowiska urzędnicze np. kartograf, informatyk, geodeta, itp. Większość stanowisk urzędniczych a zwłaszcza kierownicze stanowiska urzędnicze, na których praca polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę interesów państwa zarezerwowana jest dla obywateli polskich.

¹¹ A. Jabłoński, *Stosunek pracy pracowników samorządowych*, Warszawa 2012, s. 34.

¹² H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 86.

Zasady te są zgodne z prawem europejskim. Przepisy Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską dotyczące swobodnego przepływu pracowników nie mają zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej¹³. Nie wyklucza się całkowicie cudzoziemców ze służby publicznej, ale orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wskazuje, że zasada swobodnego przepływu pracowników nie powinna obejmować stanowisk, które wiążą się z udziałem bezpośrednim lub pośrednim w wykonywaniu władzy publicznej i ochroną interesów państwa¹⁴. Kwestie naboru i wyznaczania rygorów selekcyjnych nie są przedmiotem regulacji prawa wspólnotowego, lecz pozostawiono je do regulacji państwom członkowskim. Nadmienić tutaj należy, że dodatkowym warunkiem dla cudzoziemców ubiegających się o zatrudnienie w samorządzie jest znajomość języka polskiego potwierdzona odpowiednim dokumentem¹⁵.

Kolejnym rygorem selekcyjnym jest posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych oraz korzystanie z pełni praw publicznych, co oznacza, że w samorządzie mogą być zatrudniane osoby pełnoletnie, nieubezwłasnowolnione oraz takie, wobec których nie zastosowano środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych.

Warunkiem zatrudnienia na stanowisku urzędniczym jest również posiadanie kwalifikacji zawodowych. Wymogi dotyczące kwalifikacji odnoszą się do wykształcenia, stażu pracy i dodatkowych, specjalistycznych uprawnień. Celem wprowadzenia takiej kategorii przesłanek, jest zatrudnianie na stanowiskach urzędniczych osób odpowiednio przygotowanych merytorycznie.

¹³ Art. 39 ust. 4 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską z 25 marca 1957 r. (Dz. U. z 2004 r., nr 90, poz. 862/2 ze zm.).

¹⁴ Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 1980 r. w sprawie 149/79, Rec. 1980, s. 3881.

¹⁵ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie rodzajów dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej (Dz. U. nr 64, poz. 539).

Dodatkowo, przepisy ustawy wprowadzają rygory selekcyjne dla poszczególnych grup pracowników. Wydawać by się mogło, że ich ustanowienie prowadzi do ograniczenia dostępu do służby publicznej. Tak nie jest. Konstytucja stanowi, że obywatele polscy, korzystający z pełni praw publicznych, mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach¹⁶. Wprowadzenie dodatkowych warunków dla poszczególnych stanowisk, a także uzależnianie objęcia tych stanowisk od spełnienia określonych przesłanek, nie ogranicza dostępu obywateli do służby publicznej. Wprowadzone rygory selekcyjne są bowiem, jednakowe dla wszystkich kandydatów. Osoby zainteresowane zatrudnieniem w samorządzie, spełniające określone wymogi mają więc, równe szanse. Tym samym nie zostaje naruszona konstytucyjna zasada równego dostępu do służby publicznej. Potwierdza to orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego¹⁷.

Dla pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, dodatkowymi wymogami jest: niekaralność za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, posiadanie wykształcenia co najmniej średniego oraz posiadanie nieposzlakowanej opinii. Te same warunki musi spełnić pracownik samorządowy zatrudniony na kierowniczym stanowisku urzędniczym a dodatkowo musi posiadać odpowiedni staż pracy.

¹⁶ Zob. *Konstytucja Rzeczypospolitej...*, art. 60.

¹⁷ *Wyrok Trybunału Konstytucyjnego* z 8 kwietnia 2002 r., SK 18/01 (Dz. U. z 2002 r., nr 44, poz. 423). W uzasadnieniu wyroku czytamy: „określenie w przepisach ustaw, dodatkowych wymagań stawianych kandydatom do określonych stanowisk w służbie publicznej oraz uzależnienie uzyskania odpowiednich stanowisk w tej służbie od spełnienia tak określonych przesłanek, nie jest zatem równoznaczne z niezgodnym z art. 60 Konstytucji ograniczeniem dostępu do służby publicznej. Sprzeczność taka zachodziłaby bowiem wówczas tylko, gdyby wprowadzone w tej mierze w odpowiednich ustawach dodatkowe przesłanki nie były jednakowe dla wszystkich kandydatów, tj. nie przestrzegalyby zasady równości szans wszystkich kandydatów, bądź też – z jakiegokolwiek przyczyny – zakładałyby dyskryminację określonych kandydatów”.

Na uwagę zasługuje warunek posiadania nieposzlakowanej opinii. Należy on do kategorii wymogów natury etycznej. Wymóg ten pojawił się w pragmatyce samorządowej w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Ustawa o pracownikach samorządowych nie precyzuje tego pojęcia. W potocznym rozumieniu „nieposzlakowaną opinią” cieszy się osoba, która przestrzega w życiu zarówno zawodowym jak i prywatnym zasad moralno-etycznych oraz dobrych obyczajów¹⁸. Na nieposzlakowaną opinię składają się: cechy osobiste, styl bycia ale również okoliczności i zdarzenia. Wszystko to stanowi o wizerunku osoby i pozwala na dokonanie oceny jej postawy moralno-etycznej. Warunek posiadania nieposzlakowanej opinii ma więc charakter ściśle ocenny. Dzięki zastosowaniu takiego kryterium, kandydat na urzędnika oceniany jest nie tylko przez pryzmat litery prawa, ale również z punktu widzenia pozaprawnych systemów normatywnych takich jak etyka i moralność¹⁹. Problemem jest jednak, brak weryfikowalności tego wymogu na etapie naboru. Jak słusznie zauważa Z. Góral, nieposzlakowana opinia jest pojęciem wysoce niejednoznacznym i dającym duże pole do nadmiernie swobodnej interpretacji²⁰. Jako, że pragmatyka samorządowa nie przewiduje żadnych procedur, które pozwoliłyby na weryfikację kandydata pod kątem spełnienia tej przesłanki, pracodawca samorządowy ma tutaj znaczną swobodę w ocenie czy przesłanka posiadania nieposzlakowanej opinii została spełniona czy też nie. Rygory selekcyjne, co należy podkreślić, mają znaczenie nie tylko na etapie rekrutacji. Również po nawiązaniu stosunku i przez cały czas jego trwania pracownicy samorządowi muszą spełniać warunki wynikające z rygorów selekcyjnych²¹.

¹⁸ J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2013, s. 99.

¹⁹ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 112.

²⁰ Z. Góral, *Zakres i cel odmiennej regulacji samorządowych stosunków pracy w relacji do kodeksu pracy* [w:] *Stosunki pracy pracowników samorządowych*, red. M. Stec, Warszawa 2008, s. 72.

²¹ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze...*, s. 106.

3. Nabór jako proces selekcji kandydatów

Nabór na wolne stanowisko urzędnicze w samorządzie terytorialnym jest otwarty i konkurencyjny. Postępowanie w zakresie naboru jest jawne i nieograniczone a jego warunki, miejsce i wszelkie inne informacje, które pozwalają na aktywny udział osób zainteresowanych, są powszechnie dostępne. Ustawa o pracownikach samorządowych wprowadza odpowiednie procedury dotyczące naboru, są one jednak dość ogólne²². Dodatkowo pracodawca samorządowy może wprowadzić regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w którym bardziej szczegółowo zostaną ujęte procedury postępowania.

Nabór jest czynnością zmierzającą do obsadzenia wolnego stanowiska pracy. Pozwala dokonać oceny formalnego przygotowania kandydata na urzędnika, sprawdzenia jego wiedzy, jego przydatności do pracy na danym stanowisku. Na podstawie dokonanej oceny pracodawca ma możliwość wyboru najlepszego kandydata. Taki jest cel naboru, pozyskanie na stanowiska urzędnicze osób najbardziej wartościowych. Interes publiczny wymaga bowiem, administracji sprawnej i kompetentnej. Właściwie przeprowadzony nabór ma zapewnić jak najwyższy poziom merytoryczny kadry urzędniczej samorządu terytorialnego.

Pierwszym etapem naboru jest ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze. Aby zapewnić otwartość naboru, ogłoszenie podane zostaje do wiadomości publicznej przez umieszczenie go w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na tablicy informacyjnej w jednostce, w której przeprowadzany jest nabór.

W treści ogłoszenia o naborze zostają określone: nazwa i adres jednostki, stanowisko na które prowadzony jest nabór a także wymagania związane z tym stanowiskiem. Przy określaniu stanowiska powinien zostać zawarty jego opis i zakres zadań wykonywanych na tym stanowisku. Pracodawca w ogłoszeniu o naborze nie jest zobligowany do szczegółowego określenia obowiązków na danym stanowisku i sposobie ich wykonywania, podaje jedynie

²² H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 105.

w sposób ogólny informację o najważniejszych zadaniach, które wynikają z istoty zatrudnienia na danym stanowisku²³. Opis stanowiska w ogłoszeniu powinien nadto zawierać informację o warunkach zatrudnienia, a więc określenie rodzaju umowy o pracę, wysokości wynagrodzenia i jego składników, określenie wymiaru czasu pracy. Zamieszczenie tego rodzaju informacji może mieć znaczenie dla podjęcia decyzji o przystąpieniu do konkursu na wolne stanowisko urzędnicze²⁴.

Pracodawca samorządowy w ogłoszeniu o naborze powinien określić, które z wymagań związanych ze stanowiskiem są wymagane bezwzględnie a które fakultatywnie. Do bezwzględnych będą należały wymogi narzucone przepisami ustawy o pracownikach samorządowych. Wymagania fakultatywne to te, które pracodawca samorządowy wskazuje jako wymagania pożądane np. posiadanie określonego kierunku studiów, realizowanie studiów podyplomowych, doświadczenie zawodowe w zakresie kierowania zespołem i inne. Zauważyć tutaj należy, że dodatkowe wymagania ogłaszane dla danego stanowiska nie mogą być formułowane w sposób bardzo restrykcyjny. Muszą realnie odnosić się do danego stanowiska, w przeciwnym razie mogą stanowić naruszenie zasady równego dostępu do służby publicznej. Ponadto postawienie warunków nieadekwatnych do danego stanowiska, może rodzić podejrzenia o faworyzowanie konkretnego kandydata.

Niezbędną informacją, zawieraną w ogłoszeniu o naborze jest lista wymaganych dokumentów oraz określenie terminu i miejsca ich składania. Wśród dokumentów, które winny być załączone do oferty składanej przez kandydata na urzędnika należą: list motywacyjny, curriculum vitae uwzględniające przebieg dotychczasowej kariery zawodowej, dokumenty potwierdzające wykształcenie, posiadanie dodatkowych kwalifikacji, dokumenty potwierdzające poprzednie okresy zatrudnienia oraz oświadczenia w sprawie niekaralności, obywatelstwa, o pełnej zdolności do czynności

²³ M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2012.

²⁴A. Jabłoński, *Stosunek pracy...*, s. 46.

prawnych i inne wskazane w ogłoszeniu. Termin na składanie dokumentów nie może być krótszy niż 10 dni od dnia upowszechnienia w Biuletynie informacji o naborze.

W ogłoszeniu o naborze pracodawca samorządowy ma obowiązek zamieścić informację dotyczącą wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce z miesiąca poprzedzającego datę ogłoszenia. Przepisy pragmatyki samorządowej wskazują bowiem, że jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile osoba taka znajdzie się w grupie pięciu najlepszych kandydatów wyłonionych przez komisję w toku naboru. Nadmienić należy, że pierwszeństwo w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych dotyczy stanowisk urzędniczych z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych. Powołane wyżej elementy ogłoszenia stanowią jego minimalną treść. Pracodawca samorządowy może w treści ogłoszenia o naborze zamieścić inne, dodatkowe elementy.

Zgodnie z pragmatyką samorządową informacja o kandydatach przystępujących do naboru, jest informacją publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem określonym w ogłoszeniu o naborze. Dla pracodawcy oznacza to, powinnośc udostępniania informacji o kandydatach na wniosek osób zainteresowanych²⁵. Nie oznacza to jednak udostępniania wszelkich informacji dotyczących kandydata. Bardzo istotne w tej materii jest więc rozróżnienie przez pracodawcę, jakie informacje o kandydacie może udostępnić i w jakiej formie. W świetle orzecznictwa sądowego listy motywacyjne, życiorysy i inne prywatne dokumenty kandydata nie stanowią informacji publicznej. Wydawanie kserokopii dokumentów potwierdzających wykształcenie kandydata czy staż pracy, również nie mieści się w pojęciu informacji publicznej²⁶.

²⁵ M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach...*

²⁶ Zob. Wyrok NSA z dnia 19 sierpnia 2009, OSK 683/09, LEX 515712. W uzasadnieniu wyroku, Sąd wskazał na konieczność odróżnienia informacji

Procedurę naboru przeprowadza komisja, powołana przez kierownika jednostki. Żaden przepis nie stanowi o liczebności komisji oraz o metodach i technikach naboru, jakie będzie ona stosowała. Pracodawca określa więc każdorazowo liczbę członków komisji i jej skład osobowy, a także metody jakie zastosuje komisja przy weryfikacji kandydatów. Brak szczegółowych regulacji w tym zakresie nie oznacza jednak całkowitej dowolności pracodawcy, ponieważ wynik dokonanego wyboru oraz zastosowane metody selekcji podawane są do publicznej wiadomości.

Swoją pracę komisja rozpoczyna od przyjmowania dokumentów, a dalszym etapem jest kwalifikacja przyjętych ofert. Na tym właśnie etapie zaczyna się proces selekcji kandydatów. Komisja sprawdzając oferty, eliminuje w pierwszej kolejności te, które nie spełniają wymogów formalnych. Czy dany kandydat spełnia wszystkie rygory selekcyjne, oceniane jest przez komisję na podstawie złożonych przez niego dokumentów (w tym oświadczeń). Zdyskwalifikowany, może zostać tylko ten kandydat, który nie spełnia wymogu określonego w ogłoszeniu o naborze, jako bezwzględny. Uwagę zwraca tutaj wymieniony w ustawie warunek posiadania nieposzlakowanej opinii, którego niestety na tym etapie nie można zweryfikować. Wśród pracodawców samorządowych „nieposzlakowana opinia” jako jeden z rygorów selekcyjnych, budzi więc wiele wątpliwości. W praktyce, w trakcie naboru, warunek ten najczęściej nie podlega ocenie.

Następnie komisja przeprowadza ocenę merytoryczną pozostałych kandydatów. Na tym etapie realizowana jest zasada kon-

publicznej od jej nośnika, który jest dokumentem prywatnym kandydata. Informację publiczną stanowi informacja o wykształceniu, stażu pracy, doświadczeniu zawodowym. Należy mieć jednak na uwadze, że w dokumentach składanych przez kandydata mogą być zawarte dodatkowe elementy np. świadectwo pracy zawiera dane poprzedniego pracodawcy, informacje związane z zajęciem wynagrodzenia, z wykorzystanym urlopem, w curriculum vitae kandydat podaje swój stan cywilny, zainteresowania i inne. Informacje te nie dotyczą zakresu objętego wymaganiami związanymi ze stanowiskiem, o które ubiega się kandydat, więc nie mogą być udostępniane. Sąd zaznaczył, że udostępnieniu podlegają informacje o kandydacie a nie nośnik w formie papierowego dokumentu.

kurencyjności naboru. Spośród kandydatów wybierane są osoby, które spełniają wszystkie wymagania niezbędne oraz spełniają wymagania dodatkowe w największym stopniu. Najczęściej komisja stosuje metodę punktową, czyli przyporządkowuje poszczególne kryteriom określoną skalę punktów, a następnie sumuje ogólną liczbę punktów uzyskanych przez poszczególne osoby²⁷. Aby dokonać oceny punktowej, komisja porównuje oferty lub stosuje dodatkowe metody jak: testy wiedzy, rozmowy kwalifikacyjne.

Komisja analizując dokumenty poszczególnych ofert ma możliwość dokonania również, analizy zawartych tam życiorysów. *Curriculum Vitae* jest pierwszą wizytówką kandydata. Umożliwia zapoznanie się nie tylko z doświadczeniem zawodowym kandydata, ale pozwala również poznać jego możliwości, zaangażowanie w życie zawodowe, zainteresowania, ambicje. Już na tym etapie można wstępnie ocenić czy kandydat np. jest zainteresowany rozwojem osobistym, podnoszeniem kwalifikacji, a w przypadku pracowników samorządowych to jeden z obowiązków pracowniczych.

W procesie selekcji stosowane są testy, pozwalające ocenić wiedzę kandydata z zakresu wymaganego na danym stanowisku, jednak najczęściej stosowaną metodą jest rozmowa kwalifikacyjna. Jest ona dopełnieniem informacji uzyskanych już przez komisję z dokumentów aplikacyjnych. Rozmowa umożliwia komisji poznanie postawy kandydata, jego zachowania, pozwala określić jego oczekiwania. Podczas tego typu rozmowy oceniana jest wiedza kandydata, ale również jego umiejętności zachowania się, reagowania w różnych sytuacjach. Już na tym etapie komisja może ocenić pewność siebie, kreatywność kandydata. Ma również możliwość porównania zachowań poszczególnych kandydatów, bowiem każdemu z nich mogą być zadawane te same pytania. Stosując metody selekcji, komisja powinna pamiętać o przestrzeganiu

²⁷ M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach...*

zasady poszanowania dóbr osobistych, równego traktowania i niedyskryminacji²⁸.

Z przeprowadzonego naboru, komisja ma obowiązek, niezwłocznie, bezpośrednio po zakończeniu selekcji kandydatów, sporządzić protokół. Powinien on zawierać: określenie stanowiska na które prowadzony był nabór, dane osobowo-adresowe pięciu najlepszych kandydatów i skład komisji. Ponadto w protokole komisja podaje: ogólną liczbę złożonych ofert, w tym liczbę ofert spełniających wymagania, zastosowane metody i techniki naboru oraz uzasadnienie dokonanego wyboru. Uzasadnienie to, chociaż ustawa nie stawia takiego wymogu, powinno zawierać ocenę każdego z kandydatów. Nie powinno ograniczać się jedynie do lakonicznej wzmianki o każdym, ale wskazywać na związek przyczynowo-skutkowy, pomiędzy dostrzeżonymi walorami kandydatów a podjętą decyzją. Ponadto, jeżeli w naborze brała udział osoba niepełnosprawna, powinna być ona wskazana w protokole. Spośród przedstawionych przez komisję kandydatur, ostatecznego wyboru dokonuje kierownik jednostki.

Informacja o wynikach naboru jest upowszechniana, podobnie jak ogłoszenie, przez umieszczenie jej w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na tablicy ogłoszeń w jednostce, w której prowadzono nabór. W informacji zamieszcza się nazwę i adres jednostki przeprowadzającej nabór, określenie stanowiska, imię i nazwisko oraz adres wybranego kandydata a także uzasadnienie dokonanego wyboru. Jeżeli nabór nie został rozstrzygnięty, również istnieje obowiązek upublicznienia tego faktu wraz z uzasadnieniem. Informacja powinna być dostępna do wiadomości publicznej przez okres trzech miesięcy.

4. Podsumowanie

Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym jest procesem selekcji kandydatów ubiegających się o zatrudnienie

²⁸ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 112.

nie. Jest to jednak mechanizm bardzo pożądanym. Rzetelny i sprawnie działający system naboru stwarza bowiem, wzorzec postępowania kwalifikacyjnego. Pozwala na pozyskanie do pracy na stanowiskach urzędniczych w samorządzie terytorialnym, osób najwartościowszych. Selekcja kandydatów wyłania spośród wielu kandydatów, tych o najwyższych kwalifikacjach i predyspozycjach do pracy na stanowiskach urzędniczych. Pozwala to zapewnić wysoki poziom merytoryczny kadry urzędniczej, co wpływa na zawodowe, rzetelne i bezstronne wykonywanie zadań publicznych przypisanych samorządowi terytorialnemu.. Szczególny charakter pracy w samorządzie terytorialnym, uzasadnia poddanie kandydatów na urzędników, procedurze naboru i stawianie im rygorów selekcyjnych.