Kategoria: Aktualności
Opublikowano: sobota, 15, czerwiec 2019 19:46
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 2405

Chociaż wydawałoby się, że zasady zatrudniania pracowników samorządowych i osób kierujących samorządowymi osobami prawnymi są jednolite to w praktyce mamy do czynienia z dużymi rozbieżnościami w zakresie dotyczącym minimalnych wymagań, procedury wyboru, wynagrodzenia czy podstawy zatrudnienia. Jest to jedne z refleksów resortowego podziału administracji publicznej funkcjonującego na poziomie centralnym. W kolejnych częściach będziemy analizować poszczególne przepisy szczególne, odnosząc się przy tym również do bieżącego orzecznictwa. Zaczynamy od dyrektorów powiatowych urzędów pracy.

Zgodnie z art. 9 ust. 5 zd. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej ustawa o promocji zatrudnienia) starosta powołuje dyrektora powiatowego urzędu pracy wyłonionego w drodze konkursu spośród osób posiadających wykształcenie wyższe oraz co najmniej 3-letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia lub co najmniej 5-letni staż pracy w innych instytucjach rynku pracy.

Podstawa prawna zatrudnienia

Chociaż ustawodawca posługuje się pojęciem „powołuje" podstawą zatrudnienia dyrektora powiatowego urzędu pracy jest umowa o pracę a nie powołanie w rozumieniu art. 68 Kodeku pracy. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 II PK 78/08 LEX nr 575183 wskazano że „W przepisach prawa termin "powołanie" występuje bowiem w różnym znaczeniu. W niektórych wypadkach oznacza podstawę do nawiązania stosunku pracy, a w innych czynność czysto techniczną (powierzenie stanowiska), co w piśmiennictwie prawniczym określa się jako "powołanie pozorne", w którym pod sformułowaniem "powołuje" kryje się inna podstawa nawiązania stosunku pracy. W razie wątpliwości dotyczących podstawy nawiązania stosunku pracy w konkretnym przypadku należy zatem uwzględniać szerszy kontekst danej regulacji prawnej, co odnośnie do pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku dyrektora powiatowego urzędu pracy prowadzi (…) do wniosków (…), iż nawiązuje się on na podstawie umowy o pracę a nie na podstawie powołania". Co prawda wyrok został wydany, w czasie gdy obowiązywała ustawa o pracownikach samorządowych z 22 marca 1990 r., jednak powyższy pogląd zachowuje swoją aktualność na gruncie obecnie obowiązującej ustawy o pracowniach samorządowych.

Minimalne wymagania stawiane kandydatom

Ustawa o promocji zatrudnienia stawia pewne wymagania kandydatom na dyrektora powiatowego urzędu pracy ale w pierwszej kolejności należy pamiętać, że kierownik powiatowego urzędu pracy jest przede wszystkim pracownikiem samorządowym. Konstruując ogłoszenie o konkursie należy zatem uwzględnić także art. 6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 31 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Uwzględniając wskazane regulacje dyrektorem powiatowego urzędu pracy może być osoba, która spełnia co najmniej następujące wymagania:

- jest obywatelem polskim;
- ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych;
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- cieszy się nieposzlakowaną opinią;
- posiada wykształcenie wyższe;
- posiada co najmniej 3-letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia lub co najmniej 5-letni staż pracy w innych instytucjach rynku pracy;

Phoca PDF

Kategoria: Aktualności
Opublikowano: sobota, 15, czerwiec 2019 19:46
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 2405

- nie była karana zakazem pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi w rozumieniu art. 31 ust. 1 pkt 4 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

Nie ma podstaw do weryfikowania w momencie przeprowadzania konkursu stanu zdrowia kandydata. Stan zdrowia jest weryfikowany dopiero na etapie przyjmowania do pracy (art. 22 (1) §1 w zw. z 229 Kodeku pracy).

Odnośnie wymogu posiadania obywatelstwa polskiego, w ogłoszeniach dostępnych w BIP-ach w sprawie naboru na stanowisko dyrektora powiatowego urzędu pracy, czasami można zauważyć przywołanie wprost cytatu z art. 6 ustawy o pracownikach samorządowych „jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3". Jest to nieprawidłowe działanie. Zgodnie z art. 11 ust. 2 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych kierownik jednostki upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, wskazuje stanowiska, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na stanowisku, na którym wykonywana praca nie polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa, jeżeli posiada znajomość języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w przepisach o służbie cywilnej.

Rzecz w tym, że dyrektor PUP oczywiście uczestniczy w sprawowaniu władzy publicznej, zatem wyjątek, o którym mowa w art. 11 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych nie może mieć zastosowanie. Zdarza się również, że obok wyżej wymienionych wymagań wskazuje się wymaganie aby osoba cyt. „posiadał co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku". Jest to wprost cytat z art. 6 ust. 4 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Rzecz w tym, że w art. 9 ust. 5 ustawy o promocji wymagania w zakresie stażu pracy zostały postawione wyżej, zatem jest to zapis nie tylko zbędny ale mogący wprowadzić potencjalnych kandydatów w błąd. W niektórych ogłoszeniach pojawia się wymóg 5-letniego stażu pracy. Jest to być może wynikiem sięgnięcia do wymogów określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, gdzie przy minimalnych wymogach wskazuje się 5-letni staż pracy. Należy jednak zauważyć, że dokładny zapis w rozporządzaniu brzmi „5 lub według odrębnych przepisów" a w przypadku dyrektora powiatowego urzędu pracy takim odrębnym przepisem jest art. 9 ust. 5 ustawy o promocji. Wskazanie wyższych wymagań niż minimalne oczywiście nie jest błędem.

Pojęcie publicznych służb zatrudnienia oraz innych instytucji rynku pracy należy odnosić do regulacji zawartej w art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o promocji. Zgodnie z tym przepisem instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są:

1. publiczne służby zatrudnienia;
2. Ochotnicze Hufce Pracy;
3. agencje zatrudnienia;
4. instytucje szkoleniowe;
5. instytucje dialogu społecznego;
6. instytucje partnerstwa lokalnego.

Phoca PDF

Kategoria: Aktualności
Opublikowano: sobota, 15, czerwiec 2019 19:46
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 2405

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

W odniesieniu do samego pojęcia „stażu pracy" tutaj mogą pojawić się pewno wątpliwości. W wyroku WSA w Krakowie z 28 lutego 2017 r. sygn. III SA/Kr 1409/16 zgodził się z organem nadzoru (wojewodą), że do wymaganego stażu pracy można zaliczyć jedynie taką pracę na rzecz tych instytucji ryku pracy , która była świadczona na podstawie umowy o pracę, lub w oparciu o umowy o charakterze cywilnoprawnym. Uczestnictwo w działalności stowarzyszeń polegające na reprezentowaniu gminy, w której osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora PUP, wcześniej była burmistrzem nie mieści się w zakresie pojęcia "stażu pracy". Naczelny Sąd Administracyjny wyrokiem z 16 kwietnia 2019 r. sygn. I OSK 1720/17 podtrzymał ten wyrok. Oba wyroku dostępne są w CBOSA.

Prawidłowość zatrudnienia dyrektora powiatowego urzędu pracy podlega nadzorowi wojewody na podstawie art. 10 ustawy o promocji.

Phoca PDF