

Prawa pracownicze (12). Oceny okresowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 08, maj 2016 09:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 4419

To, jak urzędnik samorządowy wykonuje swoje obowiązki jest cyklicznie oceniane przez pracodawcę. Negatywny wynik niesie za sobą przykre konsekwencje.

Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym podlega okresowej kontroli. Mówi o tym art. 27 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Jak tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil w Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. LexisNexis 2009 *oceny okresowe przeprowadza się jedynie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym, nie przeprowadza się ich więc w stosunku do doradców, asystentów, pracowników na stanowiskach pomocniczych i obsługi. Ocen dokonuje się jedynie w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę; w tej grupie również w stosunku do sekretarza gminy, powiatu, województwa.*

Bezpośredni przełożony

Taka ocena dokonywana jest na piśmie przez bezpośredniego przełożonego pracownika samorządowego. Bezpośrednim przełożonym jest kierownik komórki organizacyjnej wchodzącej w skład danej jednostki organizacyjnej (urzędu, wydziału, biura) - dla pracowników tych komórek. Natomiast dla kierowników poszczególnych komórek, a także pracowników niewchodzących formalnie do żadnej z wewnętrznych komórek danej jednostki - kierownik danej jednostki, np. wójt, starosta, marszałek.

Co pewien czas

Z ustawy wynika, że ocena powinna być przeprowadzana nie rzadziej niż raz na 2 lata i nie częściej niż raz na 6 miesięcy.

Ocena dotyczy wywiązywania się przez pracownika z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz z obowiązków określonych w ustawie o pracownikach samorządowych (m.in. przestrzeganie Konstytucji RP i innych przepisów prawa; wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie; dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej; zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami; stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych).

Według wytycznych

Sposób przeprowadzenia oceny określa kierownik danej jednostki w drodze zarządzenia. Nieprawidłowe będzie, np. określenie zasad oceny dla pracowników przez organ stanowiący. Tak wynika z rozstrzygnięcia nadzorczego wojewody świętokrzyskiego z 13 sierpnia 2009 r., PNK.I-0911/137/09. Wojewoda stwierdził nieważność uchwały Zgromadzenia Staropolskiego Związku Gmin i Miast z siedzibą w Końskich w sprawie wdrożenia „Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w Biurze Staropolskiego Związku Gmin i Miast z siedzibą w Końskich”. Uznał, że uchwała jest oczywiście sprzeczna z prawem jako podjęta przez organ niewłaściwy. - *Żaden przepis, ani ustawa o pracownikach samorządowych, ani kodeks pracy nie wskazuje organu stanowiącego jako właściwego do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy – wynika z rozstrzygnięcia.*

Ustawa o pracownikach samorządowych określa dane elementy, które powinny się znaleźć w takim

Prawa pracownicze (12). Oceny okresowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 08, maj 2016 09:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 4419

zarządzeniu. Należą do nich: sposób dokonywania ocen, okresy, za które mają być one sporządzane, kryteria dokonywania oceny, a także skala ocen. Wydając zarządzenie, kierownik jednostki powinien brać pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania ocen oraz specyfikę funkcjonowania podległej mu jednostki.

Jak zauważa Rycak Artur w Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. LEX 2013, *skala ocen może być różna, z tym że powinna zostać podzielona na oceny pozytywne i negatywne, ponieważ ponowna ocena negatywna może zgodnie z art. 27 ust. 9 ustawy skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę.*

Prawo odwołania

Ocenę bezpośredni przełożony doręcza pracownikowi oraz kierownikowi jednostki, która go zatrudnia. Następnie w ciągu 7 dni od otrzymania wyników, urzędnik ma prawo odwołania do kierownika jednostki. Ten zaś ma 14 dni na jego rozpatrzenie.

Odwołanie może dotyczyć samej oceny, jak też uchybień formalnych, takich jak np. dokonanie oceny przez osobę niebędącą bezpośrednim przełożonym pracownika. Jest również dopuszczalne, gdy pracownik czuje przykładowo, że przy ocenie naruszony został zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, czy doznał mobbingu.

Z pozwem do sądu

Ustawa nie przewiduje możliwości wystąpienia do sądu pracy w przypadku nierozpatrzenia odwołania w terminie albo nieuwzględnienia odwołania. Nie oznacza to jednak, że takiej możliwości nie ma. Świadczy o tym postanowienie Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 226/08. SN orzekł w nim, że *urzędnicy, którzy nie są zadowoleni z uzyskanej negatywnej oceny przełożonego, mogą się odwołać do sądu. Choć ustawa o pracownikach samorządowych (w treści obowiązującej do końca zeszłego roku) nie przewiduje takiej możliwości, nie oznacza to, że urzędnik nie może tego zrobić.* Teza ta jest nadal aktualna.

Podobnie uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 274/10. - *Brak w ustawie o pracownikach samorządowych przepisu umożliwiającego urzędnikowi, który otrzymuje negatywną ocenę, odwołania się do sądu, nie oznacza niedopuszczalności drogi sądowej – ocenił.*

W przypadku uwzględnienia odwołania ocenę zmienia się albo dokonuje się jej po raz drugi. Gdy zatrudniony otrzymuje wynik negatywny, ponowna ocena nie może być dokonana wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny. Artur Rycak przypomina, że *termin ten był w doktrynie prawa pracy krytykowany jako zbyt krótki na ocenę, czy nastąpiły stałe zmiany w postawie pracownika.*

Rozstanie za wypowiedzeniem

Jeśli pracownik uzyska ponowną ocenę negatywną - skutkuje to rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Reguluje to art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych. - *Rozwiązanie umowy o pracę w takiej sytuacji jest obligatoryjne, a nie uzależnione od uznania pracodawcy* – komentuje Agnieszka Rzetecka-Gil. Jednakże skoro to pracodawca dokonuje

Prawa pracownicze (12). Oceny okresowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 08, maj 2016 09:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 4419

oceny, to uznając, że jest ona niekorzystna, liczy się ze zwolnieniem pracownika. W praktyce spotyka się zarzuty, że przepisy dotyczące oceny okresowej w samorządzie są instrumentem pozwalającym na dążenie do rozstania z zatrudnionym. Nie prowadzą też do awansu, więc nie do końca spełniają pozytywną rolę.

W wyroku z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 155/11, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że *rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem samorządowym na podstawie art. 27 ust. 9 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych wymaga oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy, ze wskazaniem negatywnych ocen pracy jako przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.)*.

Od wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odwołanie do sądu pracy. - *W postępowaniu sądowym toczącym się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uzyskania ponownie negatywnej oceny, pracownik samorządowy może kwestionować zasadność wystawionych mu ocen, nawet jeśli uprzednio nie odwołał się od nich do kierownika jednostki w trybie przewidzianym przez art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c.)* – czytamy we wspomnianym wyroku SN z 7 marca 2012 r.