

Artykuł 14 ust. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych wymaga podania w protokole z przeprowadzonego naboru informacji o zastosowanych metodach i technikach naboru.

Postępowanie w sprawie naboru na stanowisko urzędnicze w jednostce samorządu terytorialnego prowadzone na podstawie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych posiada postać sformalizowanego postępowania rekrutacyjnego opartego na zasadach otwartości, jawności i przejrzystości. Celem przeprowadzenia naboru na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym jest również realizacja postulatu zapewnienia zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez organy samorządowe, do czego winien się przyczynić dobór kadr urzędniczych według kryteriów merytorycznych. Mamy tu zatem do czynienia z konkurencyjnością naboru, a więc cechą, która ma doprowadzić do wyłonienia najlepszego kandydata do pracy.

Zasada otwartości oznacza, że do konkursu mogą przystąpić wszyscy zainteresowani, z kolei zasada jawności określa obowiązek ogłaszania niektórych informacji z naboru, bądź też na traktowaniu ich jako informacji publicznej. Natomiast zasada przejrzystości oznacza, że postępowanie jest prowadzone według jasnych reguł pozwalających ocenić na ile proces rekrutacji zapewnił zatrudnienie najlepszego kandydata.

Z postępowania sporządza się protokół, który zgodnie z art. 14 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych zawiera: określenie stanowiska, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych, liczbę nadesłanych ofert na stanowisko, w tym liczbę ofert spełniających wymagania formalne, informację o zastosowanych metodach i technikach naboru, uzasadnienie dokonanego wyboru oraz skład komisji przeprowadzającej nabór.

Sporządzenie protokołu o wskazanej treści poprzedza opublikowanie informacji o wynikach naboru. Informacja o wynikach naboru jest zamieszczona na tablicy ogłoszeń jednostki, w której przeprowadzana jest rekrutacja oraz Biuletynie Informacji Publicznej. Powyższe rozwiązania mają zapewnić przejrzystość postępowania w sprawie naboru, tak aby były wiadome przesłanki jakimi kierowała się jednostka samorządu terytorialnego, zatrudniająca określoną osobę.

W niniejszej sprawie, ani z karty oceny kandydatów, czy z zestawienia zbiorczego, ani też z protokołu nie wynika, za co poszczególni kandydaci otrzymali konkretne punkty, co zdecydowało o ich przyznaniu w takiej wysokości. Brak jakiegokolwiek uzasadnienia przyznanych punktów i dokonanego wyboru w protokole z przeprowadzonego wyboru czyni ten protokół w zasadzie nieprzydatnym w kontekście celu jego sporządzenia oraz jakiegokolwiek możliwości weryfikowania czynności Komisji pod kątem zachowania zasad konkurencyjności, jej obiektywizmu i transparentności procedury naboru.

O ile sąd administracyjny nie jest ani uprawniony, ani predestynowany do oceny poprawności odpowiedzi udzielanych przez kandydatów na pytania Komisji Konkursowej (taki zakres kontroli nie wynika bowiem z żadnego z przepisów), o tyle, jeżeli art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy wymaga podania w protokole z przeprowadzonego naboru informacji o zastosowanych metodach i technikach naboru, a z protokołu sporządzonego w niniejszej sprawie wynika, że rozmowa kwalifikacyjna ma ocenić zdolność nawiązania bezpośredniego kontaktu przez kandydata, predyspozycje i umiejętności kandydata gwarantujące prawidłowe wykonywanie obowiązków, znajomość obsługi komputera i cele zawodowe kandydata - to wszystkie te cele rozmowy kwalifikacyjnej powinny być osobno punktowane (a nie zbiorczo, jak w tym przypadku), z zaznaczeniem, jaka jest skala punktowa za poszczególne wyznaczone cele. W przeciwnym wypadku, nieznane pozostają powody dokonanej oceny punktowej.

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 02, grudzień 2022 10:17

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 2153

---

W niniejszej sprawie, ani sama procedura naboru, ani uzasadnienie dokonanego rozstrzygnięcia, nie przekonują w dostateczny sposób, że zasada konkurencyjności (przejrzystości) została dochowana, bowiem w istocie poza lakonicznym stwierdzeniem, że posiadana wiedza kandydatów z zakresu przepisów prawa wskazanych w ogłoszeniu o naborze, nie pokrywa się z wymaganiami, jakie stawiane są osobie na oferowanym stanowisku pracy, nie tylko nie odnosi się do wszystkich ocen, jakie powinny wynikać z rozmowy kwalifikacyjnej, a tym samym z metod i technik naboru, ale także nieznane są powody takiego stwierdzenia. Dla przykładu, czy kandydaci odpowiadali błędnie na pytania Komisji oraz chociażby jakiej materii dotyczyły pytania. Uzasadnienie podane w samej informacji organu o wyniku naboru może zawierać już tylko wnioski wynikające z przeprowadzonego naboru, ale skoro sama procedura ma być przejrzysta i konkurencyjna, to takie wnioski muszą wynikać z protokołu z przeprowadzonego naboru.

*Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 4 sierpnia 2022 r., sygn. III OSK 6283/21*

*Źródło: [CBOSA](#)*