

Otwartość i konkurencyjność wyboru pracownika samorządowego – wyrok NSA

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 20, grudzień 2024 12:04

Patrycja Grebla-Tarasek

Odsłony: 796

Otwartość i konkurencyjność wyboru pracownika samorządowego oznacza, iż nie tylko samo ogłoszenie o naborze, ale też dokonanie wyboru musi być jawne zarówno co do wyników, zastosowanej metody selekcji, jak i argumentów, które wpłynęły na podjęcie decyzji. Owe idee służą odzwierciedleniu konstytucyjnego wymogu zapewnienia obywatelom polskim korzystającym z pełni praw publicznych równego dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji RP).

Zarówno więc w konkursie, w którym kandyduje kilka osób, jak i gdy kandydat jest jeden, uzasadniając wynik naboru (pozytywny bądź negatywny) organ powinien wyjaśnić, czy kandydat spełnił "w największym stopniu wymagania dodatkowe", bądź czy ich nie spełnił i dlatego a priori nie ma podstaw do przedstawienia go do zatrudnienia.

Przepis art. 13a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych nie jest dedykowany wyłącznie tym konkursom, w których kandyduje kilka osób (co mogłoby sugerować jego brzmienie). Oczywiście w takich przypadkach, przy "widocznej" konkurencji i zróżnicowanym poziomie kandydatów, łatwiej o wskazanie największego stopnia spełnienia wymagań dodatkowych, bowiem między kandydatami występują różnice. Jednak regulacji art. 13a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych nie można lekceważyć w konkursach, w których kandyduje jeden podmiot, a zwłaszcza w tych konkursach, gdy regulamin naboru (tak jak w sprawie niniejszej) przewiduje ustalenie minimalnego limitu punktów uzasadniających powstanie możliwości przedstawienia do zatrudnienia.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 lipca 2024 r., sygn. III OSK 51/23

Źródło: [CBOSA](#)