

**Kadry i płace w JST.
Umowa o pracę. Nabór.
Wynagrodzenie. Czas
pracy. Oceny okresowe.
Wzory dokumentów**
Wydanie 2.

Rozdział I. Pracownik samorządowy

Podstawowe wymogi kwalifikacyjne dla pracowników, których spełnienie warunkuje możliwość zatrudnienia w jednostkach samorządowych, wymieniono w art. 7 PracSamU. Realizacja tych wymogów i posiadanie wskazanych w przepisach art. 7 PracSamU cech jest podstawą do nawiązania stosunku pracy, jak i jego trwania.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.3.2011 r., (I PK 192/10, Legalis) stwierdził, że istnieje konieczność rozwiązania stosunku pracy w przypadku utraty przez członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przymiotów zamieszczonych w rygorach selekcyjnych. Z uwagi na fakt, iż sprawa ta nie została unormowana w pragmatyce służbowej, należy stosować w tym zakresie przepisy KP o rozwiązaniu stosunku pracy.

Podobnie wskazuje się w odniesieniu do pracowników samorządowych. Utrata jakiegokolwiek warunku, o którym mowa w art. 6 PracSamU, oznacza, że pracodawca powinien rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy, podając jako przyczynę niespełnianie wymogów ustawowych stawianych pracownikom samorządowym¹.

Tabela 1. Wymogi dotyczące pracowników samorządowych

Podstawowe wymogi wobec każdego pracownika samorządowego	Dodatkowe wymogi wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym	Dodatkowe wymogi wobec pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym
<ul style="list-style-type: none">– posiadanie obywatelstwa polskiego (ustawa przewiduje pewne wyjątki);– posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych;– posiadanie kwalifikacji zawodowych wymaganych do wykonywania pracy na określonym stanowisku	<ul style="list-style-type: none">– posiadanie co najmniej wykształcenia średniego;– brak skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;– nieposzlakowana opinia	<ul style="list-style-type: none">– posiadanie co najmniej trzyletniego stażu pracy lub wykonywanie przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku;– posiadanie wykształcenia wyższego pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym

¹ A. Rycak, (w:) M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Lex/el. 2016, komentarz do art. 6.

1. Zdolność do czynności prawnych

Pełną zdolność do czynności prawnych ma każda osoba pełnoletnia (art. 11 KC), wobec której nie zostało wydane orzeczenie sądu o ubezwłasnowolnieniu częściowym lub całkowitym. Ubezwłasnowolnienie całkowite może zostać orzeczone wówczas, gdy wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, osoba nie jest w stanie kierować swym postępowaniem. Dla sądu przesłanką podstawową do całkowitego ubezwłasnowolnienia jest kwalifikowana niemożność kierowania swoim, szeroko rozumianym, postępowaniem, czyli dysfunkcja mentalna wywołana ściśle określonymi przyczynami. Słowo „niemożność” wskazuje na brak mentalnego, świadomego kontaktu z otoczeniem i na niemożność intelektualnej oceny swojej sytuacji. A zatem nie może dotyczyć osób, które z powodu swojej ułomności lub inwalidztwa (np. wylewu, skutków wypadku, utraty wzroku, słuchu, mowy) mają, co prawda, bardzo utrudniony kontakt z otoczeniem, ale ich zdolności intelektualne nie zostały istotnie naruszone lub ograniczone².

Osoba pełnoletnia może być ubezwłasnowolniona częściowo z powodu choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, jeżeli stan tej osoby nie uzasadnia ubezwłasnowolnienia całkowitego, lecz potrzebna jest pomoc do prowadzenia jej spraw (art. 16 KC).

Zgodnie z postanowieniem SN z 16.1.1964 r. (I CR 32/63, Legalis) o celowości ubezwłasnowolnienia częściowego z powodu marnotrawstwa lub nałogowego pijaństwa decyduje nie tylko potrzeba ochrony majątkowych lub osobistych interesów osoby, która ma być ubezwłasnowolniona, lecz także całokształt okoliczności danego wypadku. Ocena tych okoliczności powinna mieć również na względzie społecznie uzasadnioną potrzebę przeciwstawiania się dezorganizacji w stosunkach gospodarczych. Ubezwłasnowolnienie częściowe z powodu marnotrawstwa lub nałogowego pijaństwa może się zatem okazać celowe również wtedy, gdy wniosek dotyczy osoby niebędącej podmiotem praw majątkowych, które mogłyby wymagać bezpośredniej ochrony, jeżeli w ustalonych okolicznościach (np. ze względu na sytuację osobistą lub stosunki rodzinne) zachodzi obawa, że działalność faktyczna tej osoby może spowodować tego rodzaju dezorganizację.

Ważne

Jedyną możliwością stwierdzenia, czy kandydat do pracy w samorządzie nie został ubezwłasnowolniony, jest pobranie od niego oświadczenia o posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych.

Obecnie obowiązująca PracSamU nie zawiera wymogu posiadania przez pracownika samorządowego ukończonego 18. roku życia. Zasadą jest, iż pełna zdolność do czynności prawnych przysługuje osobom, które osiągnęły ten wiek, ale od tej zasady KC przewiduje wyjątki. Pełnoletnim jest ten, kto ukończył 18 lat. Przez zawarcie małżeństwa małoletni uzyskuje pełnoletniość. Nie traci jej w razie unieważnienia małżeństwa (art. 10 KC).

²T. Sokołowski, (w:) Z. Gawlik, A. Janiak, A. Jedliński, A. Kidyba, K. Kopaczyńska-Pieczniak, E. Niezbecka, T. Sokołowski, Kodeks cywilny. Komentarz, Tom I. Część ogólna, red. A. Kidyba, Lex/el. 2012, komentarz do art. 13.

2. Pełnia praw publicznych

Pełnia praw publicznych obejmuje czynne i bierne prawa wyborcze do organu władzy publicznej, organu samorządu zawodowego lub gospodarczego, prawo do udziału w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości oraz do pełnienia funkcji w organach i instytucjach państwowych i samorządu terytorialnego lub zawodowego, jak również posiadany stopień wojskowy. Orzeczenie pozbawienia praw publicznych obejmuje ponadto utratę orderów, odznaczeń i tytułów honorowych oraz utratę zdolności do ich uzyskania w okresie trwania pozbawienia praw. Sąd może orzec pozbawienie praw publicznych w razie skazania na karę pozbawienia wolności na czas nie krótszy niż 3 lata, za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie (art. 40 KK).

Ważne

Z istoty pozbawienia praw publicznych wynika zakaz pełnienia funkcji m.in. w samorządzie terytorialnym. Zapis art. 6 PracSamU jest w tym zakresie zatem w rzeczywistości zbędny.

3. Nieposzlakowana opinia

Pojęcie „nieposzlakowana opinia” stało się przedmiotem zainteresowania w orzecznictwie.

Orzecznictwo

Nieposzlakowana opinia jest przesłanką zatrudnienia pracownika samorządowego na stanowisku urzędniczym, a więc nieposiadanie tej cechy (jej utrata, inaczej mówiąc, niecieszenie się nieposzlakowaną opinią) należy kwalifikować jako prawną przeszkodę w zatrudnieniu oznaczającą niemożność przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 KP. Ustawa o pracownikach samorządowych jednoznacznie rozróżnia wymaganie niekaralności za przestępstwo umyślne od wymagania posiadania nieposzlakowanej opinii. Już z tego względu argumentacja oparta na domniemaniu niewinności (obowiązującym zresztą tylko w postępowaniu karnym) jest nietrafna. Z art. 6 ust. 3 PracSamU wynika, że można „nie cieszyć się nieposzlakowaną opinią”, mimo że nie doszło do skazania za przestępstwo umyślne. Nieposzlakowana opinia („cieszenie się” nią) to cecha wynikająca z regulacji prawnej zawierającej typowy zwrot niedookreślony. Sąd powinien próbować wypełnić go konkretną treścią, choćby intuicyjnie, a w każdym razie – uwzględniając normy etyczne (zasady współżycia społecznego) oraz doświadczenie życiowe. Sąd odwoławczy powinien więc ustalić, czy prawdziwe są twierdzenia strony pozwanej, że co do powoda zapadł prawomocny wyrok warunkowo umarzający postępowanie karne za niezgodne z prawdą potwierdzenie prawidłowości postępowania przetargowego. Zasądzono od niego alimenty, które egzekwuje komornik sądowy, toczy się przeciwko niemu postępowanie karne dotyczące przekroczenia uprawnień i przywłaszczenia mienia gminnego oraz postępowanie o zastosowanie przymusowego leczenia odwykowego. Następnie sąd powinien ocenić, czy są to okoliczności oznaczające, że powód nie jest osobą cieszącą się nieposzlakowaną opinią (wyr. SN z 16.10.2009 r., I PK 85/09, Legalis).

W wyroku SN z 28.10.2009 r. (I PK 95/09, Legalis), który dotyczy strażników gminnych, SN zauważył, że powinni oni cieszyć się nienaganną opinią, co jest określeniem zbliżonym do nieposzlakowanej opinii. Trzeba przyjąć, że nie jest istotne samo skazanie za popełnienie wykroczenia, gdyż taka okoliczność nie uniemożliwia zatrudnienia na stano-

wisku strażnika straży miejskiej (gminnej), jednak należy poddać ocenie czyn stanowiący wykroczenie przypisane strażnikowi.

Sąd Najwyższy w wyroku z 8.1.2007 r. (I PK 187/06, Legalis, z głosem A. Wypych-Żywickiej, GSP – Prz. Orz. 2008, Nr 1, s. 135) słusznie zauważył, że strażnik miejski swym zachowaniem powinien dawać przykład przestrzegania porządku i dyscypliny. Do obowiązków strażnika należy ochrona porządku publicznego i podejmowanie stosownych interwencji w razie jego naruszenia. Strażnik ma obowiązek przestrzegania prawa i godnego zachowania (art. 27 StrażGminU). Osoba będąca strażnikiem nie może zachowywać się w sposób naruszający prawo, gdyż powodowałoby to zgorzenie i utratę zaufania społecznego do straży. Stąd wymaganie zamieszczone w ustawie, aby strażnik cieszył się nienaganą opinią. Osoba jadąca drogą publiczną w stanie po spożyciu alkoholu traci nienaganą opinię. Skazanie za taki czyn stanowi okoliczność dodatkową, podobnie jak jego kwalifikacja prawna. Utrata nienaganej opinii jako jednej z cech wymaganych od strażnika stanowi – w ocenie SN – dostateczną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Ocena, czy dana osoba cieszy się nieposzlakowaną opinią, jest niezmiernie trudna, powiedzieć można, że wręcz w większości przypadków niemożliwa. Podważenie posiadania tej cechy przez kandydata do pracy w praktyce opierać się będzie na zdarzeniach, sytuacjach powszechnie znanych (tak będzie zwłaszcza w sytuacji mniejszych społeczności) albo – w przypadku osób już zatrudnionych – na informacjach jakby siłą rzeczy trafiających do pracodawcy.

Brak nieposzlakowanej opinii powinien opierać się na zdarzeniach, zachowaniach itp. w obiektywnej ocenie społecznej uznanych za niegodne, nieuczciwe, potocznie mówiąc – po prostu złe. Ocena nie może być dokonywana w oparciu o wyznawane przez oceniającego poglądy, religię itp. Inaczej mówiąc, fakt wyznawania określonej religii, stosunki rodzinne danej osoby, jej orientacja seksualna itp. nie mogą być podstawą zanegowania tego, że cieszy się ona nieposzlakowaną opinią.

Przykład

Fakt pozostawiania kandydata do pracy w jednostce samorządowej w stałym związku z osobą tej samej płci, nawet jeśli kłóci się z przekonaniem oceniającego, absolutnie nie może stanowić o braku nieposzlakowanej opinii. Co więcej, mielibyśmy w tym przypadku do czynienia z dyskryminacją w zatrudnieniu, która jak najbardziej słusznie jest w określony sposób piętnowana przez ustawodawcę.

Przykład

Tatuaż nie może być oceniany w aspekcie posiadania lub nie nieposzlakowanej opinii. Jednak widoczny tatuaż (np. zrobiony na dłoni) jednoznacznie kojarzący się z określonymi, społecznie (jak również prawnie) negowanymi symbolami (np. symbole faszystowskie) musi być brany pod uwagę przy takiej ocenie.

Przykład

O nieposzlakowanej opinii nie można mówić np. w razie skazania osoby za wykroczenie z art. 122 KW: ten kto nabywa mienie, wiedząc o tym, że pochodzi ono z kradzieży lub z przywłaszczenia, pomaga w jego zbyciu, przyjmuje mienie w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub pomaga w jego ukryciu, jeżeli wartość mienia nie przekracza 500 zł, podlega karze aresztu, karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Przykład

Pytanie: *Po przeprowadzonej procedurze naboru na wolne stanowisko urzędnicze wybrano kandydatkę. Pani ta spełniła wszystkie wymagania formalne naboru oraz najlepiej ze wszystkich zaprezentowała się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Podczas tej rozmowy zasugerowała, że może mieć problem z rozwiązaniem obecnej umowy za porozumieniem stron, ponieważ pracodawca oczekuje odpracowania okresu wypowiedzenia, który u niej wynosi 3 miesiące. Zapytała, czy nie będzie nam przeszkadzało, jak porzuci pracę. I właśnie nie wiemy, jak postąpić w tym przypadku. Dajemy wiarę temu, co mówi kandydatka, ale czy na stanowisku urzędniczym powinniśmy zatrudnić osobę, która została zwolniona dyscyplinarnie przez poprzedniego pracodawcę?*

Odpowiedź: Żaden z przepisów PracSamU nie wyłącza możliwości zatrudnienia na stanowisku urzędniczym osoby zwolnionej u innego pracodawcy dyscyplinarnie. Nie można przyjąć, że fakt ten skutkuje utratą nieposzlakowanej opinii. Z tym bowiem wiązać się może określone działanie bądź czyn, które ewentualnie skutkowały np. zwolnieniem dyscyplinarnym. Ocenie podlegać będzie jednak w tym zakresie nie fakt takiego, a nie innego trybu zwolnienia, a znane pracodawcy sytuacje, które mogą prowadzić do uznania, iż pracownik nie „cieszy się nieposzlakowaną opinią”. Samo lekceważące podejście do zobowiązań wynikających z wiążącego wskazaną osobę z dotychczasowym pracodawcą stosunku pracy – a tak należałoby podejść do zamiaru porzucenia pracy – nie świadczy akurat o utracie nieposzlakowanej opinii.

4. Inne wymagania

Podstawowe kwalifikacje stawiane pracownikom samorządowym wskazuje WynagrPracSamR. Zwróćmy uwagę na to, że rozporządzenie to wskazuje wymagane kwalifikacje w sposób bardzo ogólny. Sprowadzają się one zasadniczo do poziomu wykształcenia (rzadko podając zawód wyuczony) oraz stażu pracy. W niektórych przypadkach występuje odesłanie do przepisów odrębnych (np. główny księgowy). W większości przypadków wymogiem nie jest posiadanie określonego, kierunkowego wykształcenia, lecz ukończenie określonego poziomu nauki (wykształcenie średnie lub wyższe). W nielicznych właściwie przypadkach WynagrPracSamR odwołuje się w tym zakresie do innych przepisów. Wymogu posiadania wykształcenia kierunkowego nie należy jednak ograniczyć jedynie do tych przypadków oraz do stanowisk, przy których warunek ten jest zawarty (np. referent prawny musi posiadać wykształcenie wyższe prawnicze).

W każdym przypadku, w którym w tabeli wymagań znajduje się wykształcenie wyższe bez dookreślenia (prawnicze, ekonomiczne itp.), mamy odwołanie wskazujące, iż chodzi o wykształcenie wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na określonym stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych – stosownie do opisu stanowiska.

Przykład

Pytanie: *Czy kwalifikacje określone w PracSamU i w WynagrPracSamR do pracy na stanowisku informatyka lub starszego informatyka w urzędzie miasta lub gminy mam rozumieć jako wykształcenie kierunkowe informatyczne, czy tylko wykształcenie wyższe i mogą być z wykształcenia np. artystą plastykiem lub chemikiem? Co to są w takim razie kwalifikacje, o których mowa w PracSamU – czy wykształcenie kierunkowe, czy też może poziom wykształcenia – wyższe lub średnie?*

Odpowiedź: Wymóg posiadania wykształcenia wyższego nie ogranicza się jedynie do legitymowania się jakimkolwiek wykształceniem, ale wykształceniem wyższym odpowiedniej specjalności umożliwiającym wykonywanie zadań na danym stanowisku. W odniesieniu do wielu stanowisk oznacza to mimo wszystko dosyć dużą swobodę (np. osoba kierująca komórką organizacyjną zajmującą się sprawami związanymi z dowodami osobistymi), lecz akurat jeśli chodzi o informatyka, zakres możliwych kierunków studiów będzie znacznie ograniczony.

Niedopuszczalne byłoby zatrudnienie na tym stanowisku np. artysty plastyka, co nie oznacza jednak, że zawsze musi to być osoba, która ukończyła konkretnie informatykę. Mamy bowiem do czynienia z wykształceniem „odpowiedniej specjalności umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku”. Odpowiednią specjalnością może być w tym przypadku także np. automatyka, robotyka lub inne kierunki, których ukończenie daje szeroką wiedzę z zakresu informatyki.

**Pismo MSWiA z 10.4.2009 r., BMK-0660-557-e:1057/2009/MP
Kwalifikacje głównych księgowych budżetu**

Pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie powołania mają obowiązek legitymowania się kwalifikacjami zawodowymi wymaganymi do wykonywania pracy na tym stanowisku.

Uprzejmie informuję, że w świetle zasady ukształtowanej na gruncie art. 6 ust. 1 PracSamU pracownikiem samorządowym może być osoba, która: jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 (pkt 1); ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych (pkt 2); posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku (pkt 3). Jednocześnie wobec pracowników samorządowych, dla których podstawę zatrudnienia stanowi powołanie, ustawodawca w art. 6 ust. 2 PracSamU przesądza, że może nim być osoba, która spełnia przytoczone powyżej wymagania oraz nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Tym samym wobec pracowników samorządowych zatrudnianych na podstawie powołania, czyli m.in. skarbników gmin, skarbników powiatów, skarbników województw, ustawodawca nakłada – w art. 6 ust. 1 pkt 3 PracSamU – obowiązek legitymowania się kwalifikacjami zawodowymi wymaganymi do wykonywania pracy na tym stanowisku [stanowisku skarbnika (głównego księgowego budżetu) danej jednostki samorządu terytorialnego]. Mając na względzie ogólny charakter ww. dyspozycji, za uzasadniony należy uznać pogląd o konieczności odpowiedniego stosowania wobec danej grupy pracowników unormowań (przepisów szczególnych) precyzujących wymagania kwalifikacyjne stawiane skarbnikom (głównym księgowym budżetu), takich jak art. 45 FinPubU. Przepis art. 45 FinPubU reguluje bowiem zakres obowiązków i kompetencje głównego księgowego jednostki sektora finansów publicznych oraz określa warunki konieczne do zajmowania tego stanowiska. Ponadto, zgodnie z art. 45 ust. 7 FinPubU, przepisy dotyczące głównego księgowego stosuje się odpowiednio do skarbnika (głównego księgowego budżetu jednostki samorządu terytorialnego).

Za przedstawionym powyżej kierunkiem interpretacji przemawiają również uregulowania zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów z 18.3.2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398) [obecnie obowiązuje rozporządzenie RM z 25.10.2021 r., Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 – przyp. aut.]. W tabeli III wyszczególniającej „stano-

wiska w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie powołania” – odnośnie do minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk skarbnika (głównego księgowego budżetu) danej jednostki samorządu terytorialnego (*vide* lp. 2 oraz 5–7) zostało zawarte odesłanie do „odrębnych przepisów”.

5. Niekaralność

Wyraźny wymóg niekaralności stawiany kandydatom na pracowników samorządowych daje pracodawcy w pełni uprawnienie do wystąpienia do KRK z wnioskiem o udzielenie informacji o osobie, ponosząc tym samym koszty uzyskania tej informacji.

Ważne

Wymóg niekaralności dotyczy jednak jedynie zatrudnienia na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Nie został wprowadzony przy zatrudnieniu na stanowiskach zakwalifikowanych jako pomocnicze i obsługi.

Przykład

Pytanie: *Czy mogę żądać od pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym po wygranym konkursie i złożonym ślubowaniu zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego, że nie był karany sądownie? Czy okazanie takiego zaświadczenia przez urzędnika samorządowego wynika z przepisów prawa, czy wystarczy tylko jego oświadczenie, że nie był karany, które składa do konkursu?*

Odpowiedź: Przepisy nie wskazują, w jaki sposób ma zostać wykazane spełnienie wymogu niekaralności. Wystarczające jest pobranie od pracownika oświadczenia. Pracodawca może jednak wymagać przedstawienia zaświadczenia z KRK albo sam wystąpić o informacje zgromadzone w tym rejestrze.

Pracodawca może domagać się od kandydata do pracy lub pracownika informacji o braku skazania za określone przestępstwa wówczas tylko, gdy przepis ustawowy wskazuje, że daną pracę może wykonywać jedynie osoba niekarana. O informację o osobie z KRK (tzw. zaświadczenie niekaralności) wystąpić może ta osoba oraz m.in. pracodawca, w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.

Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym lub kierowniczym może być osoba, która m.in. spełnia wymóg niekaralności, a konkretnie nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Przepisy nie wskazują, w jaki sposób ma zostać wykazane spełnienie wymogu niekaralności. Na pewno najpewniejsze jest uzyskanie zaświadczenia o niekaralności z KRK. Możliwe jest jednak również poprzestanie na pisemnym oświadczeniu pracownika o niekaralności za wskazane przestępstwa. Ocena należy do pracodawcy, przy tym podkreślić należy, że nie ma obowiązku weryfikowania oświadczeń złożonych przez kandydatów (pracowników), niemniej jest taka możliwość. Pracodawca może również zobowiązać pracownika do przedstawienia informacji z KRK.

Dostęp do danych zgromadzonych w KRK przysługuje m.in. pracodawcom (art. 6 ust. 1 KrRejKarU). Musimy przy tym pamiętać, że uprawnienie to musi mieścić się w zakresie

niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej, wynika z przepisów ustawy. Wiąże się z tym także to, że pracodawca zwracający się o udzielenie informacji o osobie musi podać zakres danych, które mają zostać mu udostępnione.

Orzecznictwo

Wniosek o informację z KRK dotyczący pracowników samorządowych, w sytuacji gdy obowiązują w stosunku do nich ustawowy wymóg niekaralności (za przestępstwo umyślne – art. 3 ust. 3 pkt 2 PracSamU), jest wnioskiem opartym na art. 6 ust. 1 pkt 10 KrRejKarU i jako taki nie korzysta ze zwolnienia z opłaty określonej w art. 24 ust. 1 KrRejKarU (wyr. NSA z 18.11.2008 r., I OSK 1715/07, Legalis).

Orzecznictwo

Treść art. 6 ust. 1 pkt 10 dotyczy również sytuacji związanej z ustaleniem, czy pracownik już zatrudniony spełnia nowe wymagania do zajmowania określonego stanowiska (wyr. WSA w Warszawie z 1.8.2007 r., IV SA/Wa 929/07, Legalis).

Zatarcie wcześniejszego skazania powoduje **powstanie fikcji prawnej wskazującej na niekaralność danej osoby**. Wymóg niekaralności będzie w tym przypadku spełniony. Zgodnie z art. 106 KK z chwilą zatarcia skazania uważa się je za niebyłe; wpis o skazaniu usuwa się z rejestru skazanych.

Ważne

Nie podlega zatarciu skazanie na karę pozbawienia wolności bez warunkowego zawieszenia jej wykonania za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, jeżeli pokrzywdzony był małoletnim poniżej lat 15.

Zgodnie z art. 6a PracSamU, w przypadku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty, wicestarosty, członka zarządu powiatu, marszałka województwa, wicemarszałka województwa, członka zarządu województwa, skarbnika gminy, skarbnika powiatu, skarbnika województwa, sekretarza gminy, sekretarza powiatu, sekretarza województwa, przewodniczącego zarządu związku jednostek samorządu terytorialnego, członka zarządu związku jednostek samorządu terytorialnego, burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy, zastępcy burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy, członka zarządu dzielnicy m.st. Warszawy lub pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego lub związku jednostek samorządu terytorialnego albo podmiot wykonujący czynności z zakresu prawa pracy wobec pracownika samorządowego odwołuje go lub rozwiązuje z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał informację o fakcie prawomocnego skazania.

W razie skazania zatrudnionej w samorządzie osoby wskazanej w art. 6a PracSamU za przestępstwo wchodzące w zakres dwóch grup wymienionych w tym przepisie

(umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe zastępcy) następować musi obligatoryjny skutek w postaci obowiązku podjęcia czynności zmierzających do zakończenia zatrudnienia. Zauważmy, że nie wprowadzono tutaj konstrukcji wygaśnięcia zatrudnienia, a zatem niezbędne jest podjęcie czynności zmierzających do zakończenia zatrudnienia.

Przepis art. 6a PracSamU obliguje pracodawcę do **odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę**, przy czym pracownikowi mającemu umowę o pracę:

- 1) pracodawca powinien wręczyć wypowiedzenie;
- 2) na dokonanie wypowiedzenia ma miesiąc od uzyskania informacji o skazaniu.

Kwestią dyskusyjną jest to, czy art. 6a PracSamU całkowicie wyłącza zastosowanie możliwości zwolnienia dyscyplinarnego w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. W tym zakresie należy zauważyć, że przepisy mają nieco inny zakres zastosowania:

- 1) art. 6a PracSamU dotyczy tylko pewnych kategorii przestępstw, art. 52 KP zaś wszystkich;
- 2) w art. 52 KP wymagane jest, by przestępstwo uniemożliwiało dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, co należy rozumieć jako wykazanie związku pomiędzy przestępstwem a zajmowanym stanowiskiem;
- 3) przede wszystkim art. 52 KP dotyczy nie tylko przestępstw stwierdzonych prawomocnym wyrokiem, lecz także przestępstw oczywistych, które jeszcze nie zostały osądzone.

Artykuł 6a PracSamU wyłącza możliwość zastosowania art. 52 KP wówczas, gdy mamy do czynienia z prawomocnym wyrokiem sądu skazującym za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. W innych przypadkach skazania może dojść do zastosowania art. 52 KP, jeżeli przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnienie.

Przykład

Skazanie za nieumyślne popełnienie przestępstwa z art. 163 KK, czyli spowodowania zdarzenia, które zagraża życiu lub zdrowiu wielu osób albo mieniu w wielkich rozmiarach, mające postać:

- 1) pożaru,
 - 2) zawalenia się budowli, zalewu albo obsunięcia się ziemi, skał lub śniegu,
 - 3) eksplozji materiałów wybuchowych lub łatwopalnych albo innego gwałtownego wyzwolenia energii, rozprzestrzeniania się substancji trujących, duszących lub parzących,
 - 4) gwałtownego wyzwolenia energii jądrowej lub wyzwolenia promieniowania jonizującego
- powinno zostać uznane za uniemożliwiające dalsze zatrudnienie pracownika samorządowego na stanowisku związanym np. z nadzorem nad wykonywaniem prac budowlanych.

Warto zwrócić uwagę na to, że zgodnie z art. 21 KPK o ukończeniu postępowania toczącego się z urzędu przeciw osobom zatrudnionym w instytucjach państwowych, samorządowych i społecznych, uczniom i słuchaczom szkół oraz żołnierzom należy bezzwłocznie zawiadomić przełożonych tych osób. Prokurator zawiadamia również o wszczęciu postępowania przeciw funkcjonariuszom publicznym, a o wszczęciu postępowania prze-

ciw innym osobom, o których mowa w art. 21 § 1 KPK – jeżeli wymaga tego ważny interes publiczny. Funkcjonariuszami publicznymi są zaś osoby wymienione w art. 115 § 13 KK, czyli m.in. osoby będące pracownikami samorządu terytorialnego, chyba że pełną wyłączenie czynności usługowe.

6. Wykształcenie

Zasadą jest posiadanie przez pracownika samorządowego co najmniej średniego wykształcenia. Wyższe wymogi stawiane są osobom, które mają zostać zatrudnione na kierowniczych stanowiskach urzędniczych. Muszą one mianowicie posiadać wykształcenie wyższe rozumieniu przepisów PrSzkolWyżN.

7. Obywatelstwo polskie

Od zasady, że pracownik samorządowy ma posiadać obywatelstwo polskie, wprowadzono odstępstwo pozwalające na zatrudnienie osób nieposiadających tego obywatelstwa. Możliwość taka została ograniczona do osób, które są obywatelami UE lub obywatelami innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium RP.

Ważne

Nawiązanie stosunku pracy w samorządzie z osobą niemającą obywatelstwa polskiego możliwe jest jedynie na podstawie umowy o pracę. Wyłączono możliwość zatrudnienia na podstawie wyboru i powołania, czyli pozostałych dwóch form zatrudnienia w samorządzie.

Zgodnie jednak z art. 11 ust. 3 PracSamU 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.

Ograniczenia polegającego na zakazie bezpośredniego lub pośredniego udziału we władzy publicznej oraz dotyczącego prac związanych z ochroną generalnych interesów państwa nie można traktować zbyt szeroko. Wyznaczenie stanowisk, na których mogą być zatrudnieni cudzoziemcy, należy do kierownika jednostki, to on podejmuje decyzję, o jakie stanowiska mogą się ubiegać obcokrajowcy, lecz nie może to oznaczać całkowitej swobody w tym zakresie. Mówimy bowiem także o stanowiskach, na których praca wiąże się z dostępem do tajemnic państwowych, upoważnieniem do wydawania decyzji administracyjnych. Nie można jednak uznać za takie np. wszystkich stanowisk administracyjnych, kadr, księgowości.

Dosyć istotnym ograniczeniem jest konieczność potwierdzenia znajomości języka polskiego dokumentem określonym w DokJęzPolR.

Dokumentami są alternatywnie:

- 1) certyfikat znajomości języka polskiego poświadczający zdany egzamin z języka polskiego na poziomie średnim ogólnym lub zaawansowanym, wydany przez Państwową Komisję Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego;
- 2) dokument potwierdzający ukończenie studiów wyższych prowadzonych w języku polskim;
- 3) świadectwo dojrzałości uzyskane w polskim systemie oświaty;
- 4) świadectwo nabycia uprawnień do wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego wydane przez MS.

W tym zakresie musimy sięgnąć do PomocUkrainaU. Zgodnie z art. 23a ust. 1 PomocUkrainaU obywatele Ukrainy przebywający na terytorium RP, których pobyt na terytorium RP jest uznawany za legalny, mogą być zatrudniani na stanowiskach pomocniczych i obsługi w jednostkach samorządowych. Zgodnie zaś z art. 23a ust. 4 PomocUkrainaU wymogu potwierdzenia znajomości języka polskiego dokumentem, o którym mowa w art. 11 ust. 3 PracSamU, nie stosuje się do obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terytorium RP. Zdaniem autora, zwolnienie z wymogu posiadania potwierdzenia znajomości języka – jakkolwiek konstrukcja przepisów art. 23a PomocUkrainaU może być myląca – dotyczy zatrudnienia na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Podstawa prawna:

- art. 122 KW,
- art. 6, 6a, 7 PracSamU,
- art. 10, 11, 16 KC,
- art. 40, 106, 115 § 13, art. 163 KK,
- art. 21 KPK,
- art. 45 § 2, art. 52 KP.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl