

Dłutów, dnia 20 lipca 2020 r.

URZĄD MIEJSKI W KONSTANTYNOWIE ŁÓDZKIM KAN C E L A R I A	
DATA WPLYWU	20-07-2020
L. dz.	SKRM 29454
DEKRETACJA	OK
PODPIS	

ER → KA
K. Kuciel

dotyczy: KA.2110.4.2.2020.KF

Wpisano do CRUOVIP
02.1431.55.2020

INSPEKTOR
Maria Walus
mgr Maria Walus

Burmistrz
Konstantynowa Łódzkiego
Pan
Robert Jakubowski

I. ZWROT DOKUMENTÓW:

W związku z otrzymanym pismem z dnia 13 lipca 2020 roku, zwracam się prośbą o wyjaśnienie dlaczego przesłane dokumenty, nie zawierają wszystkich, które w ofercie pracy zostały złożone. Mianowicie, dokumenty aplikacyjne zawierały jeszcze CV i list motywacyjny, których nie otrzymałem. Dlatego też, ponownie uprzejmie proszę o odesłanie także tych dokumentów. Wykładnia użytego przeze mnie sformułowania tj. „*uprzejmie proszę o odesłanie na mój adres zamieszkania wskazany w nagłówku pisma, dokumentów złożonych przeze mnie w ofercie pracy*” nie powinna pozostawiać żadnych wątpliwości, iż chciałem odzyskać wszystkie dokumenty, a nie jedynie ich część.

II. ZARZĄDZENIE BURMISTRZA O UNIEWAŻNIENIU NABORU:

Ponadto w związku z przedstawionym stanowiskiem pragnę zwrócić uwagę, iż nie sposób się z nim zgodzić z uwagi na szereg rozbieżności. Przede wszystkim wydaje się, że w Państwa ocenie nie stanowi naruszenia prawa, sporządzenie i opublikowanie zarządzenia nr 162/2020 z dnia 30 czerwca 2020 roku, w oparciu o nieobowiązującą już ustawę. Podnosicie Państwo, że publikator koryguje błędną datę i w związku z tym „*w sposób oczywisty wskazuje na przywołanie obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 roku z późniejszymi zmianami.*” Oczywiście jest jedynie to, że przepis (w oparciu o który wydano zarządzenie) tj. art. 13 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych w brzmieniu: „*Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym*

może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron.”, **nie daje podstawy do unieważnienia naboru**, gdyż nie o tym konstatował. W stanie faktycznym zastanawia najbardziej to dlaczego nie dostrzegacie Państwo konieczności uchylecia zarządzenia nr 162/2020 z dnia 30 czerwca 2020 roku. Jest to działanie wysoce nieprofesjonalne. Na przedmiotowym zarządzeniu podpisał się nie tylko Burmistrz. Jak to możliwe, że zostało ono sprawdzone pod kątem formalnoprawnym przez radcę prawnego, który nie zauważył, iż jest ono wydane w oparciu o błędne podstawy prawne. Radca prawny winien zaznaczyć, iż wnosi uwagi, a tego nie uczynił podobnie z resztą jak Sekretarz Miasta, której pieczęć i podpis także jest na tym zarządzeniu. Trzy osoby, które musiały mieć ww. dokument w rękach, nie przeczytały co przedłożono im do podpisu, przez co w obrocie prawnym funkcjonuje wadliwy akt, który nigdy nie powinien się w nim znaleźć.

Podjęte rozstrzygnięcie tj. unieważnienie naboru, jest przeze mnie kwestionowane nie tylko ze względu na zawarte w nim nieprawidłowości. Przede wszystkim, o czym sygnalizowałem już w piśmie z dnia 1 lipca 2020 roku, **forma rozstrzygnięcia także jest błędna**. Zgodnie z art. 15 ustawy o pracownikach samorządowych, winna zostać sporządzona informacja o wyniku naboru, która musi zawierać wyczerpujące uzasadnienie w przedmiocie niedokonania rozstrzygnięcia. W otrzymanym piśmie nie odnajduję jakiegokolwiek odniesienia się do tej kwestii, która jest niezwykle istotna.

III. OCENA SPEŁNIENIA PRZEZE MNIE WYMOGÓW FORMALNYCH W ZW. ZAPISAMI ZARZĄDZENIA NR 22/2014 Z DNIA 28 MAJA 2014 R.:

W zakresie zapisu wynikającego z § 13 zarządzenia nr 22/2014 z dnia 28 maja 2014 roku, podnieść trzeba, iż stanowi on regulację zupełną, tzn. nie można stosować jej w części. Jeżeli Burmistrz podejmuje decyzję o unieważnieniu naboru, to w konsekwencji musi ona być uzasadniona niemożliwymi do przewidzenia przed rozpoczęciem i obiektywnie uzasadnionymi okolicznościami (**jak stanowi w tym zakresie cała jednostka redakcyjna § 13**, tj. jedno pełne zdanie). Z całą stanowczością podkreślić trzeba, że w stosunku do mojej kandydatury żadne z ww. okoliczności nie wystąpiły. W sytuacji gdy ocena aplikacji kandydatów jest nierzetelna. Nie ma ona waloru przyczyny obiektywnie uzasadniającej decyzję o unieważnieniu. Analiza mojej dokumentacji winna doprowadzić do wniosku, iż jeżeli wskazuję chociażby na fakt prowadzenia działalności gospodarczej to nie jest mi obce rekrutowanie pracowników, wypełnianie druków urzędowych, czy po prostu kontakt z szeroko rozumianą administracją publiczną. Tymczasem nawet załączony dyplom ukończenia wyższych studiów prawniczych nie stanowi dla Państwa dokumentu potwierdzającego

„jakikolwiek doświadczenie”.

Podnoście Państwo, że stanowisko ds. kadr *„wymaga szczególnej znajomości wąskiej dziedziny prawa, nie tylko pod kątem formalnym, lecz także praktycznym”.* Zgadzam się z tą tezą, jednakże na jakiej podstawie stwierdzono, iż ja nie posiadam oczekiwanej znajomości przepisów prawa, skoro nie przeprowadzono testu wiedzy, ani rozmowy kwalifikacyjnej, które to działania z pewnością dałyby w tym zakresie odpowiedź. Weryfikacja spełnienia przez kandydata wymogów kwalifikujących do zatrudnienia powinna być prowadzona pod kątem określonych w ogłoszeniu o naborze wymaganych i dodatkowych kwalifikacji, którymi winien się legitymować kandydat, a nie hipotetycznym założeniu o niepodołaniu obowiązkom.

Jeżeli w oparciu o przedłożone dokumenty Komisja Konkursowa nie była w stanie jednoznacznie stwierdzić kogo zakwalifikować do dalszego etapu zawsze miała możliwość skorzystania z ww. procedur sprawdzających, niestety nie skorzystała. Na podstawie złożonych przeze mnie dokumentów nie mogło być wątpliwości co do tego, że formalnie powinienem zostać dopuszczony do dalszego etapu naboru. Tłumaczenie, że *„nie sposób było przewidzieć, iż na tego typu stanowisko pracy dokumenty aplikacyjne złożą tylko osoby bez jakiegokolwiek doświadczenia w przedmiotowym zakresie”* jest przede wszystkim krzywdzące gdyż podważa kompetencje potwierdzone załączonymi dokumentami, ale także absurdalne, gdyż taki scenariusz zdarzeń w obecnej sytuacji na rynku pracy był do przewidzenia. Twierdzenie, iż *„okoliczności obiektywne (...) zostały wykazane przez samych oferentów w treści wniosków aplikacyjnych”* nie pozostawia wątpliwości, iż przeprowadzonemu naborowi nie można przypisać cech otwartości i konkurencyjności. Pomimo tego, że dopuściliście Państwo możliwość złożenia ofert przez kandydatów legitymujących się określonym kierunkowym wyższym wykształceniem, w następstwie zostały one (w tym przede wszystkim moja kandydatura) sklasyfikowane jako jednak niespełniające wymagań. Kandydat, który spełnia wymagania formalne winien być dopuszczony do dalszego etapu naboru, a przedmiotowy unieważniono bez żadnych podstaw.

IV. WNIOSEK:

Dlatego też korzystając z przysługujących uprawnień w zakresie dostępu do informacji publicznej na podstawie art. 2 ust. 1 i 2 w zw. z art. 6 ust.1 pkt 3 lit. g w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 roku – o dostępie do informacji publicznej, zwracam się z prośbą o:

1. przedłożenie uwierzytelnionej kserokopii protokołu z przeprowadzonego naboru, o którym mowa w art. 14 ustawy o pracownikach samorządowych, zawierającego przewidziane ww. przepisem informacje w tym zwłaszcza: liczbę kandydatów, liczbę nadesłanych ofert w tym tych spełniających wymagania formalne, informację o zastosowanych technikach i metodach naboru, skład komisji przeprowadzającej nabór.

V. OGŁOSZENIE O NABORZE:

W zakresie przedstawionych przez Państwa „oczekiwań” co do sylwetki kandydata i jego umiejętności rekomendujących go do zatrudnienia, warto dodać, iż samo ogłoszenie o naborze powinno być sporządzone w sposób jasny i niepozostawiający żadnych wątpliwości. W gestii organizatora naboru leży skonstruowanie jego treści tak, aby pozyskać jak najlepszą ofertę pracy. Dlatego też podnieść trzeba, iż mogliście Państwo zastrzec, że nabór jest prowadzony **tylko** na stanowisko inspektora z **wymaganym** wyższym wykształceniem i **5 letnim stażem pracy**. W tym zakresie nie krępują Państwa przepisy prawa. Jeżeli konkurs jak się okazuje (choć nie wynika to z treści ogłoszenia) jest prowadzony na samodzielne stanowisko pracy i obiektywnie wymaga co najmniej kilkuletniego doświadczenia, chybione są wskazane jako preferowane kierunki studiów: prawo lub administracja. Prawnicy i administratywiści najczęściej są zatrudniani w urzędach aby wykonywać czynności wymagające *stricte* prawniczego bądź administracyjnego przygotowania. Obecnie jednak zgodnie podkreśla się, iż studia prawnicze same w sobie uprawniają do podjęcia pracy na różnych stanowiskach, a zwłaszcza na tych, które wymagają umiejętności stosowania prawa w praktyce. Być może bardziej zasadnym byłoby określenie wymogu posiadania przez kandydata dyplomu studiów na kierunku Kadry i Płace, względnie Prawo zatrudnienia – kadry i płace. Choć równie dobrze można wymagać znajomości języka chińskiego, o ile tylko da się udowodnić, iż będzie ona niezbędna przy wykonywaniu pracy kadrowca.

Przyjęta formuła naboru, umożliwiła kandydowanie na stanowisko podinspektora osobie, która legitymuje się kierunkowym wyższym wykształceniem (tak jak jest w moim przypadku), nie wymagano dodatkowo przedłożenia dokumentów stwierdzających staż pracy. Podobne stanowisko wyraził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 20 maja 2016 roku, sygn. akt I OSK 1996/14 LEX nr 2064205, który stwierdził, że „*skoro na liście wymagań niezbędnych do objęcia stanowiska nie znajdował się staż pracy, oznacza to, że*

określony wśród wymaganych dokumentów, warunek złożenia kopii świadectw pracy lub zaświadczenia o zatrudnieniu, odnosił się tylko do osób, które posiadają staż pracy lub też pozostają w stosunku pracy.” Notabene stosowne dokumenty potwierdzające moje doświadczenia zawodowe zostały załączone.

VI. KWESTIA ODSZKODOWANIA:

Nie zgadzam się z twierdzeniem, że „brak jest podstaw prawnych do żądania przeze mnie zapłaty jakiegokolwiek odszkodowania”. Mianowicie podstawa prawna, którą wskazałem w piśmie skierowanym do Państwa z dnia 1 lipca 2020 roku, tj. art. 415 i 72 § 2 Kodeksu cywilnego, w zw. z art. 300 Kodeksu pracy, zakresem normowania obejmuje także szkodę wyrządzoną w zakresie (tzw. ujemnego interesu). Ten z kolei rozumie się jako odmowę dostępu do zatrudnienia ze względu na przyjęte przez organizatora naboru dyskryminujące kryteria selekcji.

Zgodnie z powyższym zasadnym jest z mojej strony dochodzenie tego roszczenia, ponieważ w piśmie z dnia 13 lipca 2020 roku, nie odnalazłem żadnej propozycji rekompensaty szkody. Pomimo tego, że zawezwałem Państwa do zawarcia stosownej ugody w tym zakresie, co cały czas podtrzymuję.

W świetle wszystkich podniesionych okoliczności, chciałbym, aby ustosunkowali się Państwo pisemnie co do wszystkich kwestii spornych, w terminie nie dłuższym niż 7 dni, licząc od momentu wpływu niniejszego pisma. Nie mniej ważne pozostaje dla mnie odzyskanie pozostałych dokumentów, które nie zostały zwrócone. Ponadto jak wskazałem w pkt. IV niniejszego pisma, wnoszę o ujawnienie i przedłożenie uwierzytelnionej kserokopii protokołu, o którym mowa w art. 14 ustawy o pracownikach samorządowych. Liczę, że tym razem podejście Państwo do sprawy w sposób poważny i udzielicie wyczerpującej odpowiedzi. W nagłówku pisma podaję do siebie telefon kontaktowy, gdyby chcieli Państwo zaprosić mnie do Urzędu celem ugodowego rozwiązania sprawy.

Jednocześnie z całą stanowczością chcę podkreślić, iż brak odpowiedzi w ww. terminie będzie stanowił dla mnie impuls do powiadomienia mediów, które na pewno zainteresuje wypowiedź o nieprawidłowościach przy organizacji naboru do pracy w Urzędzie Miejskim w Konstantynowie Łódzkim.

Z poważaniem,