

Urzędów nie stać na zwalnianie pracowników

Szefowie ministerstw i urzędów wojewódzkich nie wypowiadają umów o pracę, bo nie mają pieniędzy na odprawy i ewentualne odszkodowania

Artur Radwan
artur.radwan@infor.pl

Tworzenie nowego rządu to dobra okazja do zmniejszenia zatrudnienia w administracji. Tym lepsza, że część ministerstw będzie połączona lub podzielona na mniejsze. Z sondy przeprowadzonej przez „DGP” wśród 17 ministerstw i 16 urzędów wojewódzkich wynika jednak, że ich szefowie wypowiadanie umów traktują jako ostateczność i jak mogą, starają się tego uniknąć.

Dobrowolne odejścia

Nawet zalecenie premiera, aby ciąć etaty, nie dodało odwagi dyrektorom generalnym. Są takie urzędy, które od początku roku nie zdecydowały się na zwolnienie z własnej inicjatywy ani jednego pracownika. Tak jest np. w świętokrzyskim Urzędzie Wojewódzkim.

– Nie zwalniamy. Czekamy, aż pracownicy sami zdecydują się na odejście. Nie przedłużamy też umów okresowych – mówi Agata Wojda, ze świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego.

Podobnie jest w kujawsko-pomorskim Urzędzie Wojewódzkim. W lubelskim i opolskim od początku roku pracę straciła tylko jedna osoba, w śląskim dwie, w podkarpackim i warmińsko-mazurskim trzy, a w szczecińskim cztery.

Niechęć do zwalniania z własnej inicjatywy jest też widoczna w ministerstwach. Od początku roku na taki ruch nie zdecydował się resort zdrowia, który nie wypowiedział umowy o pracę ani jednej osobie. Tylko trzech pracowników w ten sposób straciło pracę w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, a w Ministerstwie Obrony Narodowej – czterech.

W resorcie finansów od stycznia z urzędu odeszły 194 osoby, ale tylko 11 z nich wypowiedziano umowy. W resorcie infrastruktury na 100 pracowników, którzy odeszli od początku roku, takich wypowiedzeń było tylko 9.

– Urzędy często nakładają pracownikom do odejścia z pracy za porozumieniem stron, aby mieć gwarancje, że

Zwalnianie urzędników

Urzędy mogłyby zwalniać słabych pracowników, jeśli ich ocena okresowa byłaby bardziej wnikliwa. Inaczej o zwolnieniu wciąż decyduje likwidacja stanowiska, która nie zawsze wynika z merytorycznych przesłanek

• Ocena okresowa w korpusie służby cywilnej:

bezpośredni przełożony przeprowadza ją co dwa lata

jeżeli ocena jest negatywna procedura jest powtarzana za pół roku

od wyników oceny przysługuje sprzeciw do dyrektora, od nieuwzględnionego sprzeciwu – odwołanie do sądu

• Cztery możliwości zwolnienia urzędnika mianowanego

Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej następuje w razie:

••• dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny okresowej

••• stwierdzenia przez ZUS trwałej niezdolności do pracy

••• utraty nieposzlakowanej opinii

••• likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie do innego urzędu

6,8 MLN ZŁ

wynosi **fundusz płac** korpusu służby cywilnej w 2011 r.

4,4 TYS. ZŁ

wynosi **średnie wynagrodzenie** w służbie cywilnej

9 TYS. ZŁ

wynosi **średnio odszkodowanie** dla urzędnika za bezprawne zwolnienie

nie pójść do sądu z żądaniem odszkodowania – mówi Aleksander Proksa, radca prawny, były prezes Rządowego Centrum Legislacji.

Dodaje, że dla urzędników takie rozwiązanie również jest korzystne. W świadectwie pracy nie mają wpisane, że wypowiedziano im umowy.

Płacą za odwagę

Tylko nieliczne urzędy nie czekają, aż podwładni odejdą z pracy z własnej woli. W mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim od początku roku wypowiedziano stosunek pracy 22 pracownikom. Ale pięciu z nich zdecydowało się pójść do sądu

Dla porównania warto wskazać, że na wszystkich zwolnionych z mazowieckiego urzędu w ciągu ostatnich czterech lat sprawy do sądów skierowało 26 pracowników. Do tej pory przywrócono do pracy jednego, a czterem wypłacono odszkodowanie. Pozostałe sprawy są w toku.

– Nie trzymamy słabych pracowników, więc ich zwal-

niamy. Musimy się liczyć z sądowymi odszkodowaniami i nawet przywróceniem do pracy – mówi Wiesława Chojnacka, dyrektor generalny mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego

W urzędach przyznają, że nie zawsze można stwierdzić, czy zwolnienia są do końca zasadne i podyktowane merytorycznymi kryteriami.

– Dyrektor generalny wypowiada umowy o pracę, ale to kierownicy poszczególnych komórek typują określoną liczbę pracowników do zwolnienia – wyjaśnia Małgorzata Woźniak, rzecznik Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA).

Podkreśla, że przywrócenie do pracy i odszkodowania wynikają często z tego powodu, że urzędy nie zawsze trafnie wyznaczają osoby do odejścia. Od początku roku na 74 zwolnionych z MSWiA 14 skierowało pozwy przeciwko resortowi.

Szefowie urzędów nie szczędzą też krytyki samemu wymiarowi sprawiedliwości.

– Sądy pracy są nieprzewidywalne, bo w podobnych sprawach orzekają całkowicie odmiennie. Co więcej nie interesuje ich, jaki poziom merytoryczny prezentuje pracownik. Wskazują tylko, że inna osoba na równorzędnym stanowisku nie została zwolniona – mówi Wiesława Chojnacka.

Prawnicy wskazują też inne przyczyny, które powodują, że urzędy obawiają się wypowiadać umowy.

– Sądy przywracają urzędników, gdy przyczyny zwolnienia są nieprawdziwe, albo gdy wypowiedzenie nastąpiło w niewłaściwym trybie – mówi Katarzyna Sarek, radca prawny z Kancelarii **Raczkowski** i Wspólnicy. Tłumaczy, że często zdarza się na przykład tak, że pracownik jest zwalniany za niewłaściwe wykonywanie obowiązków, a w tym samym okresie otrzymuje nagrodę i dobrą ocenę okresową.

Urzędnicy wygrywają

Zwolnieni pracownicy, którzy zdecydowali się na skierowanie sprawy na drogę sądową, mają duże szanse na wygranie.

Na przykład w małopolskim Urzędzie Wojewódzkim z dwóch osób, które w ostatnich czterech latach odwołały się do sądu pracy, jedna została do niej przywrócona. W łódzkim z sześciu osób, które pozwały urząd, trzy dostały odszkodowanie.

W ciągu ostatnich czterech lat MSWiA wypłaciło blisko 40 tys. za nieuzasadnione zwolnienia. W Ministerstwie Rozwoju Regionalnego z dwoma osobami na trzy kwestionującymi zasadność zwolnienia zostały zawarte ugody.

Większość urzędów nie chce dopuszczać do rozpraw sądowych. Po wpłynięciu pozwu nakładają więc pracownikowi do jego wycofania i zawierają z nim ugody.

Likwidacja stanowisk

– Na przeprowadzenie skutecznych zwolnień urzędy powinny mieć dodatkowe środki – mówi prof. Krzysztof Rączka, dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Podkreśla, że w funduszu płac są pieniądze jedynie na bieżące wynagrodzenia. Tym bardziej, że ostatnio liczba pracowników rosła, a budżety urzędów nie.

Skutkiem takiej sytuacji jest to, że z urzędów nie zawsze odchodzą najslabsi pracownicy.

PISALIŚMY O TYM

Bolesne cięcie etatów w urzędach
– DGP nr 189/2011
www.gazetaprawna.pl/praca

Rozwiązanie umowy trzeba dobrze uzasadnić



WOJCIECH ZIELIŃSKI

zastępca dyrektora departamentu służby cywilnej, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

Pracownicy służby cywilnej nie są nietykalni. Zwolnienie pracownika musi być dobrze uzasadnione – dotyczy to w równej mierze urzędów, jak i firm. Przełożeni dysponują systemem ocen okresowych, który

w zbiektywizowany sposób pozwala dokonać cyklicznej oceny wszystkich członków korpusu służby cywilnej. Jeżeli urzędnik służby cywilnej otrzyma dwie kolejne, negatywne oceny okresowe, to musi zostać zwolniony. Przepisy pozwalają też na elastyczne wykorzystanie zasobów ludzkich, np. urzędnik może być w każdym czasie przeniesiony na inne stanowisko w tym samym urzędzie i w tej samej miejscowości, jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu.