

Podstawowe zasady naboru do służby cywilnej

1. Uwagi wprowadzające

Nabór do służby cywilnej należy widzieć przez pryzmat regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego oraz Konstytucji RP.

Problematyka naboru do służby cywilnej jest fragmentem znacznie szerszego zagadnienia, jakim jest dostęp obywateli do służby publicznej. Dostęp ten został prawnie zagwarantowany w art. 25 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r.¹ Zgodnie ze wskazanym przepisem każdy obywatel ma prawo i możliwości, bez żadnej dyskryminacji i bez nieuzasadnionych ograniczeń, dostępu do służby publicznej w swoim kraju na zasadach równości.

Rozpatrując problematykę równości obywateli w zakresie dostępu do służby publicznej, należy również zwrócić uwagę na rekomendację nr 6 Komitetu Rady Ministrów Rady Europy z dnia 24 lutego 2000 r.² Akt ten nie ma wprawdzie wiążącego charakteru, jednak ustanawia pewne standardy, do których powinny dążyć państwa członkowskie. Standardy, o których mowa, określone w tym akcie prawnym, dotyczą zarówno procesu stanowienia prawa jak również jego stosowania. Ze sformułowanych w rekomendacji Komitetu Rady Ministrów Rady Europy standardów wynika, że nabór kandydatów do służby publicznej powinien odbywać się zgodnie z zasadą równego dostępu wszystkich obywateli. Nabór do służby publicznej powinien być dokonywany na podstawie merytorycznych kryteriów w otwartym i sprawiedliwym postępowaniu konkursowym. Określone reguły naboru kandydatów do służby publicznej muszą również być wolne od jakichkolwiek kryteriów, które mogłyby mieć cechy dyskryminacji.

Etapy naboru:

Tworzony w państwach członkowskich, na podstawie sformułowanego w analizowanym akcie Komitetu Rady Europy, system rekrutacji do służby publicznej, powinien być otwarty i prowadzony według takich zasad, które stworzyłyby możliwości wyłaniania najlepszych kandydatów na określone stanowiska. Na mocy art. 39 ust. 4 Traktatu Wspólnoty Europejskiej zasada swobody przepływu pracowników doznaje pewnego ograniczenia w zakresie ubiegania się o stanowiska w służbie cywilnej. Reguluje to art. 5 Ustawy o Służbie Cywilnej³, który ogranicza dostęp wszystkich obywateli państw członkowskich na niektóre stanowiska w służbie cywilnej. W świetle art. 5 Ustawy

¹ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.

² Rekomendacja nr 6 Komitetu Rady Ministrów Rady Europy z dn. 24.02.2000 r. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=340693&Site=CM>

³ Dz. U. 2008 nr 227 poz. 1505.

o Służbie Cywilnej, dyrektor generalny – upowszechniając informacje o wakatach – wskazuje stanowiska, o które oprócz obywateli polskich mogą się ubiegać obywatele Unii Europejskiej oraz innych państw, jeżeli na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje im prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Polski. Wyznaczenie takich stanowisk jest dopuszczalne za zgodą szefa służby cywilnej. Osobę nieposiadającą polskiego obywatelstwa wolno zatrudnić jedynie na stanowisku niezwiązanym z wykonywaniem władzy publicznej i to pod warunkiem, że legitymuje się dokumentem potwierdzającym znajomość języka polskiego. Ustawa o Służbie Cywilnej z 2008 roku określa pewne wymagania, jakie powinni spełniać kandydaci ubiegający się o zatrudnienie w służbie cywilnej (posiadanie pełni praw publicznych, brak skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo, posiadanie odpowiednich kwalifikacji, posiadanie nieposzlakowanej opinii). Ustawa o Służbie Cywilnej z 2008 roku wprowadziła możliwości zatrudniania osób nieposiadających obywatelstwa polskiego – obywateli państw Unii Europejskiej oraz innych państw, których obywatele mają prawo zatrudnienia na terenie RP. W ocenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, art. 39 ust. 4 Traktatu Wspólnoty Europejskiej bierze pod uwagę uzasadnione interesy państw członkowskich w zachowaniu określonych stanowisk dla własnych obywateli. Zdaniem L. Florka, art. 39 ust. 4 Traktatu Wspólnoty Europejskiej pozwala państwom członkowskim na ustalenie reguł dostępu do służby publicznej, jednak stoi on także na stanowisku, że swoboda przepływu pracowników i równość traktowania obywateli wszystkich państw członkowskich nie może być ograniczona przez koncepcję służby publicznej, opartej tylko na prawie krajowym, ograniczającej stosowanie reguł wspólnotowych. Nie może to oznaczać całkowitego zakazu udziału w służbie publicznej cudzoziemców. Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że to ograniczenie w zatrudnieniu cudzoziemców może dotyczyć tylko tych stanowisk, na których wymagana jest szczególna lojalność funkcjonariuszy, jakiej można oczekiwać od własnych obywateli.

Znajduje to oblicze w ukształtowanej linii orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Za dopuszczającą odstępstwa od zasady swobodnego przepływu pracowników uznano ograniczenie swobodnego dostępu do stanowisk związanych z bezpośrednim lub pośrednim sprawowaniem władzy publicznej, ochroną interesów państwa i władz publicznych.

Prawo unijne wywiera jednak pewien wpływ na kształtowanie systemów prawnych państw członkowskich regulujących dostęp obywateli do służby publicznej. Taki wpływ na kształt regulacji prawnej dostępu obywateli do służby publicznej wywierają dyrektywy zakazujące dyskryminacji oraz nakazujące równe traktowanie obywateli w zakresie zatrudnienia. Każdy obywatel państwa członkowskiego korzysta z takiego samego pierwszeństwa w podejmowaniu dostępnego zatrudnienia na terytorium tego państwa,

z jakiego korzystają jego obywatele⁴. Zgodnie z art. 3 ust. 1 rozporządzenia 1612/68⁵, nie mogą być stosowane żadne przepisy czy praktyka państwa członkowskiego, które ograniczają lub uzależniają prawo do składania wniosków o zatrudnienie, ofert pracy lub dostęp do zatrudnienia i pozostawanie w zatrudnieniu, od warunków niestosowanych wobec własnych obywateli lub stosowanych bez względu na obywatelstwo, jeżeli ich wyłącznym bądź głównym celem lub skutkiem jest utrudnienie obywatelom innych państw członkowskich dostępu do oferowanego zatrudnienia⁶. Dostęp na jednakowych zasadach oznacza tyle, co na zasadach równych⁷. Prawo gwarantowane w art. 60 Konstytucji konkretyzuje bądź rozbudowuje ogólną zasadę równości wszystkich wobec prawa oraz prawa każdego do traktowania niedyskryminacyjnego w życiu politycznym, czyli jest *sui generis* odniesienia zasady równości do ważnej dziedziny życia społecznego, jaką jest formowanie i wyłanianie służby publicznej w szerokim znaczeniu⁸. Jednakowe zasady mają zapewnić równość szans wszystkim spełniających określone warunki obiektywne osób ubiegających się o objęcie służby publicznej. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu naruszałaby także zasadę normatywną wyrażoną w art. 11 k.p., która stanowi zakaz dyskryminacji w zakresie nawiązywania stosunków pracy. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu nie narusza działania polegającego na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek, niepełnosprawność. Mówiąc o dyskryminacji należy więc mieć na uwadze bezprawne pozbawienie albo ograniczenie uprawnień wynikających ze stosunku pracy⁹. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, przy czym ocenę równości odnieść należy nie tylko do takiego samego rodzaju pracy i takiego samego zakresu obowiązków pracowniczych, ale ponadto do sposobu wywiązywania się z nich¹⁰. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia – w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną jest niedopuszczalna. Z charakteru stosunków pracy wynika, że zakaz dyskryminacji ciąży przede wszystkim na pracodawcy, ponieważ to on decyduje o pozycji pracownika w stosunkach pracy. Ze względu jednak na brak określenia adresatów tego zakazu obejmuje on wszystkie

⁴ L. Florek: *Europejskie Prawo Pracy*, wyd. 3, wyd. Lexis Nexis, Warszawa 2007, s. 44.

⁵ Rozporządzenie Rady nr 1612/68 z 15.10.1968 r. dotyczącym swobody przepływu pracowników w ramach Wspólnoty. (Dz.Urz. ESE 1968(II), s. 475).

⁶ L. Florek: *op. cit.*, s. 46.

⁷ Wyrok SN z 07.08.2001, I PKN 578/00. OSNAPiUS 2002 nr 4, poz.9.

⁸ Wyrok TK z 20.04.2004, OTK ZU 2004, nr 4, poz. 30, s. 409.

⁹ M. Barzycka-Banaszczyk: *Prawo Pracy*, wyd. 11, wyd. CH. Beck, Warszawa 2008, s. 59.

¹⁰ *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu*, Monitor Prawa Pracy, 2004, nr 2, s. 16.

potencjalne podmioty, które mogą wpływać na dyskryminację pracowników w stosunkach pracy¹¹. Nakaz równego traktowania pracowników i zakaz ich dyskryminacji w stosunkach pracy nie dotyczy natomiast równego traktowania stron stosunku pracy – pracodawcy i pracownika¹². Zakaz dyskryminacji odnosi się do wszystkich pracowników wykonujących pracę na podstawie polskiego ustawodawstwa pracy¹³. Art. 60 Konstytucji określa jedynie ogólnie sformułowaną zasadę, że wszyscy obywatele mają równy dostęp do służby publicznej ale są pewne ograniczenia. Mianowicie pragmatyka służby cywilnej określa konkretne wymogi potrzebne do pełnienia określonych funkcji. Mogą one dotyczyć przede wszystkim wykształcenia, określonych cech charakteru. Nie mogą to być jednak wymagania o charakterze dyskryminacyjnym, tj. takie, które nie są uzasadnione ze względu na rodzaj służby i których spełnienie jest przez jakąś część kandydatów niemożliwe lub wyjątkowo trudne¹⁴. Znaczenie rygorów selekcyjnych jest szczególnie ważne podczas rekrutacji na stanowisko urzędnicze. Rygory określone ustawą wyznaczają zdolność pracowniczą nie tylko na etapie nawiązywania stosunku pracy. Urzędnicy muszą spełniać warunki wynikające z rygorów selekcyjnych, także po nawiązaniu stosunku pracy, przez cały czas jego trwania. Rozważając obowiązujące rygory selekcyjne kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w służbie cywilnej, nasuwa się pytanie, co w sytuacji, kiedy urzędnik utraci przesłankę do bycia tym urzędnikiem. Zdaniem Ł. Pisarczyka skutkuje to ustaniem stosunku pracy na zasadach określonych w pragmatykach urzędniczych¹⁵. Przykładowo, warunek posiadania obywatelstwa polskiego występuje w pragmatykach prawa pracy i prawa administracyjnego. Obywatelstwo wyznacza status publicznoprawny człowieka i pozwala na wyróżnienie praw przysługujących wyłącznie obywatelom danego państwa¹⁶. Ustawa o pracownikach urzędów państwowych nie przewiduje żadnego wyjątku od warunku posiadania obywatelstwa polskiego. Przesłanka posiadania obywatelstwa polskiego nie obejmuje wszystkich stanowisk w służbie cywilnej, dlatego że zgodnie z art. 5 ust. 2 Ustawy o Służbie Cywilnej, o którym wspomiano wyżej, osoba, która nie posiada obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na niektórych stanowiskach. Zatem procedury rekrutacyjne, określone ustawą rygory selekcyjne, nie są przedmiotem uregulowań prawa wspólnotowego. Taki właśnie wyjątek od zasady swobodnego przepływu pracowników w sferze publicznej wyraża się w ograniczeniu dostępu do stanowisk w Służbie Cywilnej¹⁷. Jednak pragmatyki nie określają konkretnie stanowisk, o jakie mogą ubiegać się cudzoziemcy. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez A. Dubowik, skutkiem tego zdecentralizowanego

¹¹ L. Florek: *Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy*, PiZS nr 1/1997, s. 2.

¹² Wyrok SN z 05.02.1998 r., OSNP nr 4/1999, poz. 115.

¹³ F. Małysz: *Równe traktowanie pracowników jako jedna z podstawowych zasad prawa pracy*, W: *Służba pracownicza nr 7/2002*, s. 4.

¹⁴ P. Winczorek: w: *Komentarz do Konstytucji RP z dn.02.04.1997 r.*, wyd. LIBER, Warszawa 2000, s. 82.

¹⁵ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk: *Prawo urzędnicze*, s. 107, Warszawa 2011, wyd. Wolters Kluwer.

¹⁶ M. Dąbrowski: *Zatrudnianie obcokrajowców-obywateli UE polskiej administracji samorządowej*, PiP 2009, z. 11, s. 57.

¹⁷ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk: *Prawo Urzędnicze*, s. 108, Warszawa 2011.

rozwiązania mogą być zróżnicowane praktyki w zakresie zatrudniania cudzoziemców w poszczególnych urzędach¹⁸.

Ustawa o Służbie Cywilnej wprowadza nabór, którego głównymi cechami jest otwartość i konkurencyjność jako sposób obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej. Wyjątek od tej zasady stanowi art. 54 ust. 2 Ustawy o Służbie Cywilnej, który stwarza możliwość obsadzenia stanowiska zastępcy dyrektora lub komórki równorzędnej także w drodze przeniesienia członka korpusu służby cywilnej w ramach służby cywilnej. Daje to szansę na promowanie członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na stanowiskach koordynujących i średniego szczebla zarządzania oraz na ich dalszy rozwój zawodowy. Kolejną formą obsadzenia wyższego stanowiska jest instytucja oddelegowania osób do wykonywania pracy poza jednostką, w której są zatrudnione. Dotyczy to przede wszystkim żołnierzy, funkcjonariuszy, sędziów i prokuratorów.

2. Etapy Naboru

Ogłoszenie o naborze znajduje się w siedzibie urzędu, Biuletynie Informacji Publicznej oraz został dodany trzeci sposób upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy poprzez ogłoszenie na stronie internetowej BIP urzędu, który poszukuje pracowników. Utrzymana została zasada, że informacja o przebiegu naboru jest informacją publiczną, ale wprowadzono pewne modyfikacje dotyczące sposobu jej upowszechniania. Ustawa o Służbie Cywilnej stanowi, że w miejscu powszechnie dostępnym, w siedzibie urzędu oraz w BIP i urzędu prowadzącego nabór, publikowane będzie ogłoszenie o wakacie oraz informacja o wyniku naboru. Natomiast nie będzie możliwości publikowania w BIP listy kandydatów spełniających wymogi formalne, która będzie informacją publiczną. Zgodnie z art. 61 ust. 1 Konstytucji, prawem do informacji jest prawo do uzyskania informacji o działalności instytucji publicznych oraz o działalności osób pełniących funkcje publiczne. Na gruncie omawianego przepisu występują obok siebie prawo i obowiązek – prawo do uzyskania informacji w nim wskazanych oraz skorelowany z nim obowiązek udzielenia tych informacji¹⁹. Zgodnie z art. 2 ustawy o prawie dostępu do informacji publicznej, każdy ma prawo dostępu do informacji publicznej bez względu na interes prawny bądź faktyczny²⁰.

Podejmując omawianie tego tematu, moim zdaniem trzeba również zwrócić uwagę na problem skutków zatrudnienia osoby niespełniającej rygorów selekcyjnych.

Pragmatyki prawa urzędniczego nie określają skutków prawnych zatrudnienia urzędnika, który w chwili nawiązania stosunku pracy nie spełniał rygorów selekcyjnych.

¹⁸ A. Dubowik: *Rygory selekcyjne i nabór do służby cywilnej w świetle ustawy z 2008 r.*, PiZS 2009, nr 8, s. 16.

¹⁹ Wyrok TK z 16.09.2002, Dz. U. nr 156, poz. 1306

²⁰ Ustawa z dn.06.09.2001 o dostępie do informacji publicznej, Dz. U. nr 112, poz. 1198 z późn. zm. (Art. 9a dodany ustawą z dnia 16.09.2011 r. (Dz.U. Nr 204, poz. 1195), która wchodzi w życie 29.12.2011 r., w zakresie dotyczącym centralnego repozytorium informacji publicznej wchodzi w życie z dniem 29.09.2012 r.

W literaturze przedmiotu ta kwestia również jest sporna²¹. Ponieważ podstawą nawiązania stosunku pracy urzędnika służby cywilnej jest mianowanie traktowane jako akt administracyjny, to zasadne jest stanowisko, iż naruszenie rygorów selekcyjnych przy przyjęciu do służby prowadziłoby do nieważności tego aktu. Zdaniem T. Liszcz, jeżeli zaakceptujemy pogląd, zgodnie z którym wszystkie rygory selekcyjne stanowią warunki modyfikujące pracowniczą zdolność prawną, to konsekwentnie należy przyjąć, że ich niespełnienie prowadzi do nieważności nieprawidłowo nawiązanego stosunku pracy²². W przypadku umownych stosunków pracy uważa się, że stosunek pracy, choć dotknięty wadą prawną, jest jednak ważny, a zaistniała sytuacja uzasadnia jego rozwiązanie²³.

W kontekście wpływu naruszenia rygorów selekcyjnych na ważność stosunku pracy część doktryny opowiada się za niejednolitym traktowaniem ustawowych warunków, jakie muszą spełniać kandydaci do pracy w administracji państwowej. Uznaje się, że rygory selekcyjne oraz warunki odnoszące się do strony moralnej kandydata nie wywierają wpływu na ważność umowy o pracę oraz pozaumownych aktów nawiązujących stosunek pracy²⁴. Pewne zastrzeżenia może budzić warunek moralno – etyczny z uwagi na jego niedookreśloność i brak procedury weryfikującej kandydata. Mimo wszystko, przesłanka nieposzlakowanej opinii została uregulowana wspólnie z innymi rygorami, dlatego traktowanie jej wyłącznie jako ogólnej dyrektywy naboru, niemającej skonkretyzowanej treści normatywnej, wydaje się zbyt daleko idące²⁵.

3. Rozpatrywanie sporów

W orzecznictwie występują dwa nurty. Pierwszy z nich jest reprezentowany przez Sąd Najwyższy, a drugi przez sądy administracyjne.

1. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2005 roku²⁶, do 2005 roku w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowano pogląd, że czynności zmierzające do obsadzenia w drodze konkursu wyższych stanowisk w służbie cywilnej miały charakter czynności z zakresu prawa pracy jako związane ze stosunkiem pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c). Sąd Najwyższy biorąc pod uwagę fakt, iż celem przeprowadzenia konkursu było nawiązanie stosunku pracy na określonym stanowisku (wyższym stanowisku w służbie cywilnej) oraz jego ograniczenie podmiotowe do kręgu pracowników służby cywilnej, uważał, że czynności podejmowane w postępowaniu konkursowym miały charakter czynności z zakresu prawa pracy. Dało to podstawę do zakwalifikowania sporu powstałego na ich tle jako sprawy związanej ze stosunkiem pracy. W tym kontekście należy rozpatrywać treść art. 9 ustawy o służbie cywilnej, zwłaszcza, że

²¹ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk: *Prawo Urzędnicze*, s. 114, Warszawa 2011.

²² T. Liszcz: *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 177, Z. Góral: *Prawo pracy w Samorządzie Terytorialnym*, s. 62-63, Warszawa 1999.

²³ Op. cit, s. 63.

²⁴ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, : *Prawo Urzędnicze*, s. 115, Warszawa 2011.

²⁵ Op. cit, s. 115.

²⁶ Postanowienie z dn. 13.10.2005, II PK 337/04, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2006/17-18/271.

w ustawie brak jest wskazania innych sądów (sądów administracyjnych) właściwych dla oceny czynności podejmowanych w toku konkursu na wyższe stanowisko w służbie cywilnej. Takie stanowisko podziela również K. Rączka, który wskazuje, że powszechne regulacje prawa pracy mające zastosowanie do członków korpusu służby cywilnej nie wyczerpują zakresu odesłania przewidzianego w art. 9 ustawy, lecz są jedynie egzemplifikacją pokazującą, że powszechne prawo pracy dość głęboko wkracza w sferę regulacji statusu pracowniczego członka korpusu służby cywilnej, a zwłaszcza pracownika tej służby, zarówno w zakresie indywidualnych jak i zbiorowych stosunków pracy²⁷. Natomiast zmiana takiego stanowiska w orzecznictwie Sądów następuje po wydaniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2006 r., III PZP 1/06 wyrażono natomiast pogląd, że w sprawie, której przedmiotem jest żądanie ponownego przeprowadzenia konkursu w celu obsady wyższych stanowisk w służbie cywilnej, droga sądowa przed sądem powszechnym jest niedopuszczalna²⁸.

2. Natomiast odmienny pogląd jest reprezentowany przez Naczelny Sąd Administracyjny, który stoi na stanowisku, że postępowanie konkursowe (kwalifikacyjne) poprzedzające powierzenie stanowiska objętego konkursem pozostaje poza stosunkiem pracy²⁹. W wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 grudnia 2000 r., II SA 1432/00, zgodnie z którym rozstrzygnięcia podejmowane w postępowaniu konkursowym mają charakter decyzji administracyjnych i jako takie podlegają kognicji sądów administracyjnych³⁰.

Tym samym postępowanie kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie, jest postępowaniem z zakresu administracji publicznej. Zgodnie z ukształtowaną linią orzecznictwa materia uregulowana Ustawą o Służbie Cywilnej nie da się w całości pomieścić w ramach stosunku pracy. Poza stosunkiem pracy pozostaje, między innymi, postępowanie kwalifikacyjne poprzedzające uzyskanie mianowania w służbie cywilnej, w którym chodzi jedynie o sprawdzenie kwalifikacji kandydata do mianowania na określone stanowisko, a nie o mianowanie na to stanowisko. Postępowanie to poprzedza powstanie stosunku pracy na podstawie mianowania i kończy się rozstrzygnięciem w postaci ustalenia wyników.

W mojej ocenie, można przyjąć, że rozstrzygnięcia w sprawie konkursu są aktami stosowania prawa administracyjnego przez organ administracji i podlegają właściwości sądownictwa administracyjnego³¹. Wskazanemu trybowi administracyjno – sądowemu podlegać będą sprawy regulowane w pragmatykach zakwalifikowane jako sprawy ze stosunku służbowego, wynikające ze stosunku prawnego łączącego nominata

²⁷ J. Jagielski, K. Rączka: *Ustawa o Służbie Cywilnej. Komentarz*, s. 40, Warszawa 2001.

²⁸ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2006 r., III PZP 1/06, *Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych* 2007/3-4/37, *Orzecznictwo Sądów Polskich* 2007/12/900.

²⁹ Wyrok NSA z dnia 14 lutego 2001 r., II SA 2908/00, *Pr. Pracy* 2001, nr 4, s. 42.

³⁰ Wyrok NSA z dnia 13 grudnia 2000 r., II SA 1432/00. Niepublikowany.

³¹ T. Kuczyński: *Wybrane problemy orzecznictwa sądowniczoadministracyjnego w sprawach z zakresu stosunków służbowych* W: *Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego* 5-6/2010, s. 254.

z państwem reprezentowanym przez właściwy organ administracji publicznej, w którym podstawą dochodzenia są jednostronnie normatywnie ustalone uprawnienia lub obowiązki podmiotów o charakterze publicznym usytuowane w sferze prawa pracy wraz z odpowiadającymi im uprawnieniami lub obowiązkami organu i osoby zatrudnionej³².

³² T. Kuczyński w: *Prawo Pracy*, s. 351.