Przeniesienie pracownika samorządowego

Kategoria: Aktualności
Opublikowano: piątek, 24, kwiecień 2020 11:54
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 1325

W specustawie covidowej wprowadzono art. 15zzz(1), który pozwoli na czasowe przenoszenie pracowników samorządowych do pracy w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Jednak to, czy nowowprowadzony przepis pozwoli zażegnać albo powstrzymać naciągający kryzys kadr w niektórych domach pomocy społecznej, jest wątpliwe.

Przede wszystkim przepis przewiduje, że przeniesienie pracownika będzie wymagało jego zgody. Zatem, jeżeli pracownik odmówi, pracodawca nie ma żadnych instrumentów (poza ewentualnie zachętą finansową) do tego aby do przeniesienia pracownika doszło.

Przepis obejmuje tylko osób, które mają statut pracowników samorządowych w rozumieniu ustawy o pracownikach samorządowych. Przepis nie pozwala zatem np. na zawarcie porozumienia pomiędzy np. samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej a domem pomocy społecznej. Nie ma jednak przeszkód aby porozumienie w sprawie przeniesienia pracownika zawierali pracodawcy samorządowi różnych jednostek samorządu terytorialnego różnego szczebla.

Przeniesienie pracownika jest dopuszczalne, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Ponadto praca do jakiej kierowany jest pracownik musi być zgodna z posiadanymi przez niego kwalifikacjami. Okres wykonywania pracy w jednostce przyjmującej, nie może być dłuższy niż do 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia jednostek. Porozumienie powinno określać w szczególności:

1. wskazanie podstawy prawnej przeniesienia;
2. dane pracownika i jego kwalifikacje oraz dotychczasowe stanowisko pracy;
3. określenie nowego stanowiska pracy;
4. określenie daty, z jaką nastąpi przeniesienie, rozpoczęcie i zakończenie świadczenia pracy;
5. informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe;
6. oświadczenie, że przeniesienie nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika;
7. wskazanie potrzeb jednostki przyjmującej uzasadniających przeniesienie;
8. określenie zasad odpowiedzialności jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika i jednostki przyjmującej za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy.

Zmiana weszła w życie 18 kwietnia br.

Phoca PDF