

Do tzw. specustawy covidowej wprowadzono możliwość tymczasowego przenoszenia pracowników samorządowych pomiędzy jednostkami organizacyjnymi. Jednocześnie zrezygnowano z rozciągnięcia przepisów dotyczących redukcji zatrudnienia na pracowników samorządowych.

Chodzi oczywiście o przepisy dotyczące pracowników samorządowych jakie ostatecznie znalazły się w ustawie z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (tzw. Tarcza 4.0.).

Tymczasowe przeniesienie pracowników samorządowych

Do tzw. specustawy covidowej (tj. ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) wprowadzono art. 3a, zgodnie z którym w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii wójt, burmistrz, prezydent miasta, w tym prezydent miasta na prawach powiatu, starosta oraz marszałek województwa może polecić:

1. pracownikowi podległego mu urzędu, tymczasowe przeniesienie,
2. kierownikowi podległej jednostki organizacyjnej, tymczasowe przeniesienie pracownika tej jednostki – do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w innej jednostce, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, w tej samej lub innej miejscowości, na czas określony do 3 miesięcy.

W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Przeniesienie ma na celu zapewnienie sprawnej realizacji zadań jednostki, do której przenoszony jest pracownik.

Przeniesienie pracownika nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą dotychczasowym

Przeniesienia pracownika do pracy w innej jednostce nie można dokonać bez zgody pracownika – w przypadku kobiety w ciąży, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu.

Pierwotnie przepis miał obejmować tylko gminy. W trakcie prac parlamentarnych wniosek o rozciągnięcie przepisów na powiaty i województwa zgłosił Związek Powiatów Polskich. W przypadku powiatów przepis może być wykorzystany przykładowo do tymczasowego wzmocnienia kadr powiatowych urzędów pracy, które są w szczególnie trudnej sytuacji w uwagi na realizację zadań związanych z przyznawaniem wsparcia finansowego w związku z covid-19, czy domów pomocy społecznej. Należy zauważyć, że w poprzednich miesiącach wojewodowie kierowali do starostów polecenia dotyczące skierowania do pracy w domach pomocy społecznej pracowników zatrudnionych w innych prowadzonych przez powiat jednostkach pomocy społecznej. Przy braku instrumentów prawnych polecenia te były niewykonalne.

Przymusowej redukcji zatrudnienia w samorządach nie będzie

Projekt tzw. Tarczy 4.0. w wersji jaka została pierwotnie wniesiona do Sejmu, planowano rozciągnięcie przepisów dotyczących przymusowej redukcji zatrudnienia również na pracowników samorządowych. Sprzeciw w tym zakresie zgłosił Związek Powiatów Polskich. W uwagach przesłanych do Sejmu zwrócono uwagę, że projektowane przepisy były tak skonstruowane, że o redukcji zatrudnienia w samorządach decydować miała Rada Ministrów na wniosek Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, zaopiniowany przez Szefa Służby Cywilnej – przepis nie przewidywał jakiegokolwiek udziału samorządów w całej procedurze. Zwrócono również uwagę na skutki ekonomiczne projektowanej zmiany. Pracownicy sektora publicznego to również konsumenci, których wybory zakupowe wprost wpływają na sytuację finansową sektora prywatnego. W ocenie Związku Powiatów Polskich w dłuższej perspektywie tańszym rozwiązaniem jest podjęcie starań na rzecz utrzymania miejsc pracy w sektorze publicznych, niż finansowanie odpraw, zasiłków dla bezrobotnych, świadczeń z pomocy społecznej, świadczeń rentowych, czy zasiłków chorobowych na które zapewne część zagrożonych zwolnieniem pracowników się uda. Ponadto ewentualny spadek poziomu zatrudnienia nie spowoduje zmniejszenia zadań realizowanych przez samorządy. Zwrócono również, uwagę, że obecnie stabilność zatrudnienia a nie wysokość wynagrodzeń pozwala w ogóle pozyskać specjalistów do pracy w administracji samorządowej. Ostatecznie strona rządowa zdecydowała się na zmianę projektu ograniczenie przepisów dotyczących redukcji zatrudnienia do jednostek sektora rządowego.