

Specjalna procedura kwalifikacyjna obowiązuje przy zatrudnianiu na wolne stanowiska urzędnicze. Nie dotyczy to sytuacji, gdy praca ma być tylko na zastępstwo.

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 11 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze, jest otwarty i konkurencyjny. Ma to swoje konsekwencje, np. konieczność zachowania całej procedury: od zamieszczenia stosownego ogłoszenia o pracę poczynając, przez podanie wyników i po możliwość odwołania na koniec.

Jednocześnie, w art. 12 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych przewidziano wyjątek - nie wymaga przeprowadzenia naboru zatrudnienie osoby na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika samorządowego.

W praktyce umowa na zastępstwo będzie zawierana w przypadku, gdy pracownik samorządowy jest nieobecny z powodu długotrwałej choroby. Tak samo jest, gdy przebywa na urlopie macierzyńskim, czy wychowawczym, albo na zwolnieniu lekarskim przed urodzeniem dziecka. A także na urlopie bezpłatnym udzielonym np. w związku z wyborem na radnego.

W piśmie z 23 stycznia 2008 r., SPS-023-140/07, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyjaśniło, że *istota umowy na zastępstwo polega na wykonaniu pracy za nieobecnego pracownika i przestaje mieć rację bytu w sytuacji, kiedy zastępowany pracownik powraca do pracy. Stworzenie pracodawcy możliwości zatrudnienia pracownika na zastępstwo ma na celu m.in. zapewnienie kobietom chcącym urodzić dziecko bezpiecznego powrotu do pracy. Pracodawca bowiem nie jest zmuszony do likwidacji stanowiska pracy kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim lub zatrudniania innego pracownika na jej miejsce. Strony zawierające umowę na zastępstwo mają pełną świadomość jej ograniczonego trwania, najczęściej uzależnionego od powrotu do pracy zastępowanego pracownika.*

Umowa na zastępstwo jest wakatem czasowym. Dlatego przeprowadzenie konkursu, które wymaga czasu może być zbyt trudne a czasem nawet trudne do zrealizowania.

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w urzędzie staje się pracownikiem samorządowym, mimo że nie uczestniczyła w naborze. Może to być osoba zupełnie z zewnątrz – spoza urzędu. Nawet byłby pracownik. Może jednak być i tak, że pracownik samorządowy danego urzędu, podpisuje drugą umowę z tym samym pracodawcą – umowę na zastępstwo, np. na niepełny etat. Jednak tu uwaga. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 43/97, stwierdził, że *z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy. Zatem pracownik może zawrzeć dwie umowy z jednym pracodawcą, o ile będzie to praca zupełnie innego rodzaju. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 stycznia 1981 r., sygn. akt II URN 186/80. SN uznał w nim, że zakład pracy może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie to praca innego rodzaju niż dotychczasowa, a wykonywanie jej nie będzie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika.*

Pracownicy zatrudnieni na czas zastępstwa nie podlegają obowiązkowi odbycia służby przygotowawczej.