

Zatrudnianie pracowników samorządowych – jaką umowę wybrać

Pracownicy samorządowi, dla których nie została zastrzeżona inna podstawa nawiązania stosunku pracy (czyli wybór lub powołanie), są zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Kiedy trzeba z nimi zawrzeć umowę na czas nieokreślony, a kiedy można zastosować umowę na czas nieokreślony? Jakie jeszcze rodzaje umów mogą być podpisywane z pracownikami samorządowymi?



dr Małgorzata Grześków
adwokat,
kancelaria BKB Baran Książek Bigaj

Ustawa o pracownikach samorządowych (dalej: u.p.s.), która reguluje kwestię nawiązania stosunków pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, wprowadza pewne odrębności względem kodeksu pracy (dalej: k.p.).

Bez czasu próbnego

Pracownicy samorządowi, dla których nie została zastrzeżona inna podstawa nawiązania stosunku pracy (czyli wybór lub powołanie), są zatrudniani na podstawie umowy o pracę (art. 4 ust. 1 pkt 3 u.p.s.). Mogą być przy tym wykorzystane dwa rodzaje umów: na czas nieokreślony oraz na czas określony (art. 16 ust. 1 u.p.s.). Dodatkowo, jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, można zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, który obejmie czas tej nieobecności.

⇒ Czy z pracownikiem zatrudnianym na stanowisku pomocniczym można zawrzeć umowę o pracę na okres próbny?

Nie, pracowników samorządowych (niezależnie od tego, czy mają być zatrudnieni na stanowisku urzędniczym, pomocniczym czy obsługi) nie można zatrudniać na podstawie umowy na okres próbny.

PRZYKŁAD 1

Na krótki okres

Pracodawca samorządowy chce zatrudnić pracownika ośrodka pomocy społecznej. Aby sprawdzić jego kwalifikacje nie może podpisać z nim umowy na okres próbny. Może natomiast zawrzeć umowę na czas określony, np. na trzy miesiące.

Są jeszcze inne odmienności względem k.p. w zatrudnianiu pracowników samorządowych. Przepisy u.p.s. ograniczają swobodę pracodawcy samorządowego w wyborze pomiędzy umową na czas nieokreślony a umową na czas określony. Ta druga czasem jest obligatoryjna.

Kiedy obligatoryjna

Umowy na czas określony przewidziane przez u.p.s. można podzielić na dwie grupy:

- obligatoryjne umowy na czas określony (które muszą być zastosowane wobec określonej grupy pracowników),
- fakultatywne umowy na czas określony (które można zastosować wobec każdego pracownika samorządowego).

W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym obligatoryjnie musi być zawarta umowa o pracę na czas określony (na czas nie dłuższy niż sześć miesięcy co wynika z art. 16 ust. 2 u.p.s.).

Przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę rozumie się osobę, która:

- nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach samorządowych na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż sześć miesięcy, i
- nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Przy czym obie przesłanki muszą być spełnione łącznie. Inaczej mówiąc, jeśli nie jest spełniona jedna z nich, nie mamy do czynienia z osobą podejmującą pracę na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy.

PRZYKŁAD 2

Kandydat z długim stażem

W starostwie powiatowym, po przeprowadzonym naborze, ma zostać zatrudniony pracownik na stanowisku starszego specjalisty. Wybrana osoba wcześniej pracowała już łącznie kilka lat w innych jednostkach samorządowych na stanowiskach urzędniczych. W tej sytuacji dla tej osoby nie jest to pierwsze zatrudnienie w samorządzie na stanowisku urzędniczym. A zatem umowa na czas określony nie jest obligatoryjna. Można podpisać umowę na czas nieokreślony.

PRZYKŁAD 3

Kolejny kontrakt może być już bezterminowy

Pracownik starostwa wygrał konkurs na stanowisko urzędnicze i jako osoba po raz pierwszy podejmująca pracę na stanowisku urzędniczym został zatrudniony na podstawie umowy na sześć miesięcy oraz skierowany do odbycia służby przygotowawczej. Po upływie sześciu miesięcy z tym pracownikiem można podpisać umowę na czas określony albo na czas nieokreślony.

Obligatoryjne umowy na czas określony dotyczą wyłącznie stanowisk urzęd-

nicznych. Nie trzeba ich stosować wobec osób zatrudnianych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

PRZYKŁAD 4

Pomoc administracyjna na innych zasadach

W starostwie ma zostać zatrudniony pracownik na stanowisku pomocy administracyjnej. Z takim pracownikiem można zawrzeć umowę na czas określony lub od razu umowę na czas nieokreślony.

Limity i wyłączenia

Ze względu na to, że u.p.s. nie reguluje w pełni kwestii zawierania umów na czas określony, w zakresie nieuregulowanym do pracowników samorządowych stosuje się przepisy k.p. Na szczególną uwagę zasługuje unormowanie dotyczące limitów takich umów. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (art. 25¹ k.p.).

W myśl kodeksu pracy do limitów tych nie wlicza się umów zawieranych:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskazuje obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

PRZYKŁAD 5

Szczególne okoliczności

W urzędzie gminy, przez 30 miesięcy, będzie realizowany projekt, w którym musi wziąć udział pracownik ze specjalistycznymi uprawnieniami. Jeśli projekt będzie realizowany dłużej i w razie przekroczenia limitu 33 miesięcy, pracodawca samorządowy będzie mógł powołać się na obiektywne przyczyny leżące po jego stronie i przedłużyć umowę na czas określony.

Limitów również nie stosujemy w sytuacji przedłużenia umowy o pracę za-

wartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, do dnia porodu (art. 25¹ par. 4³ k.p.).

PRZYKŁAD 6

Pracownica w ciąży

Pracownica zatrudniona w urzędzie gminy na czas określony (30 miesięcy) jest w ciąży. Jej umowa ma się rozwiązać za sześć miesięcy. Termin rozwiązania tej umowy przypada na piąty miesiąc jej ciąży. W tym przypadku umowa pracownicy zawarta na czas określony rozwiąże się dopiero w dniu jej porodu mimo przekroczenia limitu 33 miesięcy.

Oprócz wyjątków od limitów wynikających z k.p. konieczność ich przekroczenia wynika również z art. 16 ust. 2 u.p.s. Obowiązek zawarcia umowy na czas określony z pracownikami podejmującymi po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym należy potraktować jako *lex specialis* wobec regulacji k.p.

⇒ Czy u.p.s. preferuje umowy na czas nieokreślony?

W przypadku gdy nie ma obowiązku zawarcia umowy na czas określony z pracownikiem podejmującym po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, strony umowy o pracę same decydują, czy zawrzeć umowę na czas określony czy na czas nieokreślony. Nie ma w tym zakresie żadnych preferencji. Należy mieć jedynie na uwadze dopuszczalne limity umów na czas określony.

⇒ Czy w jednostkach samorządowych można zatrudniać na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia)?

Artykuł 4 u.p.s. przewiduje jedynie trzy podstawy zatrudnienia: wybór, powołanie oraz umowę o pracę. Jednocześnie żaden przepis tej ustawy nie zabrania zawierania umów cywilnoprawnych w jednostkach samorządowych. W literaturze wskazuje się jednak, że takie umowy powinny być zawierane jedynie w celu zatrudnienia osób do wykonywania prac doraźnych (J. Stelina [w:] A. Rycak, J. Stępień, J. Stelina, „Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz”, Warszawa 2016, art. 4).

Podstawa prawna

- art. 4 ust. 1 pkt 3, art. 16 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 721)
- art. 25¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 878)jv