

# Prawa pracownicze w samorządzie terytorialnym



**Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska**

Warszawa, lipiec 2017 r.





**Prawa pracownicze  
w samorządzie terytorialnym**

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Warszawa, lipiec 2017 r.

# *Prawa pracownicze w samorządzie terytorialnym*

## **AUTORKA**

### **Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska**

prawnik, dziennikarz, absolwentka: Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Centrum Prawa Amerykańskiego (Uniwersytet Floryda, Uniwersytet Warszawski).

Posiada wieloletnie doświadczenie w zakresie pisania oraz redagowania różnego rodzaju publikacji. Pracowała w Dziale Prawa dziennika Rzeczpospolita (lata 2008-2015) oraz w Poradniku Gazety Prawnej (lata 2007-2008), gdzie w szczególności zajmowała się prawem pracy. Obecnie jest sekretarzem redakcji Dziennika Warto Wiedzieć (od 2015 r.), gdzie zajmuje się zagadnieniami związanymi z samorządem terytorialnym. Przeprowadza wywiady. Bierze również udział w konferencjach, w tym prasowych, debatach, posiedzeniach komisji sejmowych oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – ze wszystkich tych wydarzeń przygotowuje komunikaty.

We wcześniejszej pracy zawodowej miała ponadto okazję udzielać porad w radiu, prowadzić dyżury telefoniczne i występować przed kamerą.

## **REDAKCJA I SKŁAD**

**Rafał Rudka**

## **KOREKTA**

**Dawid Kulpa**

**Tomasz Smaś**

## **WYDAWCA**

**Związek Powiatów Polskich**

**Plac Defilad 1**

**00-901 Warszawa**

## **ZDJĘCIA**

**Archiwum ZPP i Fotolia LLC**

## **ISBN**

**978-83-62251-27-8**

## Tytułem wstępu

Szanowni Państwo,

Prawa pracownicze, z pozoru proste, w praktyce nierzadko okazują się być labiryntem, przez który ciężko się przedostać. Tymczasem każdy z nas, pracowników, z nich korzysta. Każdy więc powinien znać przynajmniej ich podstawy. Wielu z nas reprezentuje także pracodawcę samorządowego, zatem i tym osobom znajomość tych przepisów się przyda.

W jakich przypadkach przysługuje nam wolne od pracy albo prawo odmowy wykonania polecenia? Jakie prawa mają pracujący rodzice? Jak wygląda procedura naboru na stanowiska urzędnicze? Czego i w jakim zakresie może wymagać pracodawca? Co wolno robić urzędnikowi po godzinach, a co może się nie spodobać? Za co można stracić posadę? Kogo nie wolno wysłać w delegację? Kto i kiedy i z jakiego tytułu dostanie odprawę?

Przybliżeniu właśnie takiej wiedzy służyć ma niniejsza publikacja. Prowadzi ona krok po kroku przez przepisy dotyczące praw pracowniczych w samorządzie terytorialnym.

Niezaprzeczalnym jej walorem jest to, że w zasadzie każde z poruszonych zagadnień poszerzone zostało o aktualne orzecznictwo sądowno-administracyjne, rozstrzygnięcia nadzorcze wojewodów, czy opinie Państwowej Inspekcji Pracy, resortów, raporty Najwyższej Izby Kontroli, itp.

Szeroko przytaczane są także komentarze ekspertów.

Wszystko to powoduje, że wydawnictwo ma charakter praktyczny i unikatowy.

Zachęcam zatem do lektury, w nadziei, że tak jak i dla mnie, także dla innych będzie ona naprawdę ciekawa i przydatna.

Życząc sukcesów w codziennej pracy, pozostaję z poważaniem,



Prezes Zarządu  
Związku Powiatów Polskich  
*L. Węgrzyn*  
Ludwik Węgrzyn



## Spis treści

1.	Nieposzlakowanej opinii nie przekreśla doniesienie do prokuratury .....	3
2.	Apolityczność sekretarza.....	4
3.	Relacje osobiste w pracy .....	5
4.	Procedura naboru pod kontrolą.....	6
5.	Praca w samorządzie dla każdego i na równych prawach .....	9
6.	Na zastępstwo – pracownik samorządowy bez naboru.....	10
7.	Asystenci i doradcy.....	11
8.	W urzędzie bez okresu próbnego .....	12
9.	Po przeniesieniu nie zawsze tak samo .....	14
10.	Organizacja pracy.....	15
11.	Obowiązki nie tylko względem pracodawcy .....	17
12.	Dodatkowe zajęcia pod kontrolą .....	19
13.	Mienie powierzone .....	21
14.	Kary porządkowe.....	23
15.	Oceny okresowe.....	26
16.	Aresztowany pracownik w zawieszeniu.....	28
17.	Regulamin wynagradzania .....	31
18.	Wyplata wynagrodzenia .....	32
19.	Stosowne wynagrodzenie pracownika .....	33
20.	Dodatek stażowy.....	35
21.	Nagroda jubileuszowa.....	37
22.	Odprawa emerytalna .....	39
23.	Trzynastka .....	42
24.	Nagroda.....	44
25.	Dodatek specjalny dla szefa .....	45
26.	Fakultatywny dodatek specjalny.....	46
27.	Świadczenia urlopowe nie dla każdego (ZFŚS).....	47
28.	Godziny nadliczbowe .....	50
29.	Podróże służbowe .....	53
30.	Urlop wypoczynkowy w naturze .....	56
31.	Wymiar urlopu .....	58
32.	Plan urlopów .....	62
33.	Przesunięcie urlopu.....	63
34.	Odwołanie z urlopu .....	65

35.	Urlop na żądanie .....	67
36.	Urlop bezpłatny.....	68
37.	Obligatoryjny urlop bezpłatny radnego .....	69
38.	Urlopy okolicznościowe .....	71
39.	Urlop macierzyński.....	73
40.	Urlop ojcowski.....	75
41.	Urlop rodzicielski.....	76
42.	Praca na urlopie rodzicielskim .....	78
43.	Urlop wychowawczy .....	79
44.	Specjalny urlop wychowawczy.....	81
45.	Praca na urlopie wychowawczym .....	82
46.	Obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego.....	83
47.	Wolne na opiekę nad dzieckiem .....	84
48.	Dni wolne od pracy .....	85
49.	Usprawiedliwianie nieobecności.....	88
50.	Wypowiedzenie umowy o pracę – terminy odwołań .....	89
51.	Odprawa po upływie kadencji.....	90
52.	Odprawa pośmiertna .....	91
53.	Naruszenie dyscypliny finansów publicznych .....	93
54.	Kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych .....	96



## 1. Nieposzlakowanej opinii nie przekreśla doniesienie do prokuratury

Kandydat do pracy na samorządowe stanowisko urzędnicze musi spełniać określone wymogi. Jednym z nich jest posiadanie nieposzlakowanej opinii.

Tak nakazuje art. 6 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. DzU z 2016 r. poz. 902). Jednocześnie ustawa ta nie wyjaśnia czym jest nieposzlakowana opinia. Oddziela ją jednak od wymogu niekaralności przyszłego urzędnika. Osobnym bowiem warunkiem, który musi spełniać osoba ubiegająca się o pracę w urzędzie jest to, aby nie była ona skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Jak wyjaśniła Helena Szewczyk w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 85/09 *kryterium nieposzlakowanej opinii odnosi się do znacznie szerszego kręgu sytuacji niż te, które mieszczą się w zakresie pojęcia niekaralności z winy umyślnej*. W jej ocenie są osoby, które nie powinny uzyskać statusu urzędnika ze względu na brak spełnienia tzw. kwalifikacji etycznych, przykładowo osoby z poważnymi defektami charakterologicznymi (psychopaci lub socjopaci).

Jednocześnie przyjąć należy, że uznanie za winnego przy przestępstwach ściganych z oskarżenia publicznego lub umyślnych przestępstwach skarbowych jest tożsame z utratą nieposzlakowanej opinii.

Samo pojęcie nieposzlakowanej opinii budzić może w praktyce wątpliwości. Jest ocenne i nieostre. Podając za internetowym słownikiem PWN nieposzlakowany to taki, *któremu nic nie można zarzucić pod względem moralnym*. Zatem należałoby przyjąć, że osoba o nieposzlakowanej opinii wie jak się zachować, jej postępowanie jest godne i nienaganne. Potwierdza to Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2002 r., sygn. akt I PKN 482/2001. SN wyjaśnił w nim, że *nieposzlakowaną opinią cieszy się ten, komu nie można nic zarzucić, kto jest nienaganny, nieskazitelny*. Z kolei osoba, która narusza dyscyplinę pracowniczą czy zawodową takiej opinii nie posiada. Do takiego wniosku doszedł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 6 grudnia 2007 r., sygn. akt II GSK 231/07. Analizowana przez sąd sprawa dotyczyła co prawda osoby wykonującej zawody prawnicze, jednakże może przez odwołanie do pojęcia nieskazitelnego charakteru mieć znaczenie także dla stanowisk urzędniczych. W orzeczeniu tym NSA uznał, że przewinienia dyscyplinarne sędziego mogą być traktowane jako dowód braku jego nieskazitelnego charakteru i niedawania przezeń rękojmi do wykonywania zawodu radcy prawnego.

Utrata nieposzlakowanej opinii jest bolesna w skutkach. Jak bowiem orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 85/09, *utrata nieposzlakowanej opinii wymaganej od pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym oznacza niemożliwość przywrócenia do pracy*.

O ile prawomocne skazanie wpływa na opinie, o tyle samo zawiadomienie prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa jeszcze nie. Orzekł o tym Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie w wyroku z 9 grudnia 2015 r, sygn. akt II SA/Rz 613/15. Jak bowiem przyjął, *zawiadomienie takie może zostać złożone przez kogokolwiek i przeciw komukolwiek*. O utracie nieposzlakowanej opinii nie może stanowić także nieprzychylny artykuł zamieszczony w prasie. Sprawa dotyczyła osoby wybieranej na stanowisko sekretarza, która w przeszłości pełniła funkcję burmistrza. Kontrkandydat zarzucał jej brak posiadania nieposzlakowanej opinii. WSA uznał jednak, że *oczywistym jest, że nie każdy mieszkaniec jest zadowolony ze sprawowania funkcji przez rządzących, a więc pojawienie się krytyki czy*

*negatywnych komentarzy pod adresem organów władzy jest czymś najzwyklej zwyczajnym i naturalnym. Fakt sprawowania funkcji burmistrza trzy kadencje z rzędu świadczy dobitnie, że osoba cieszy się powszechnym szacunkiem i zaufaniem, a więc zarzuty o utracie nieposzlakowanej opinii są całkowicie nietrafione.*

## 2. Apolityczność sekretarza

Sekretarz gminy czy powiatu nie ma ani prawa tworzenia partii politycznych ani przynależności do nich. Może jednak mieć poglądy i sympatie polityczne.

W każdym urzędzie gminy, starostwie powiatowym i urzędzie marszałkowskim obowiązkowo tworzone jest stanowisko sekretarza. Taki wymóg wynika z art. 5 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Sekretarz podlega bezpośrednio kierownikowi urzędu, który może go upoważnić do wykonywania w jego imieniu zadań, w szczególności z zakresu zapewnienia właściwej organizacji pracy urzędu oraz realizowania polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

To jaką pozycję zajmuje sekretarz w danym urzędzie zależy już od decyzji wójta, starosty, marszałka i może być w poszczególnych jednostkach odmienna - od bardzo silnej zajmującej pierwsze miejsce po szefie urzędu, po bardzo słabą posiadającą znikome kompetencje.

Za każdym jednak razem osoba zatrudniona na tym stanowisku musi spełniać odpowiednio wysokie wymagania, także w zakresie stażu pracy. Sekretarzowi przepisy ustawy o pracownikach samorządowych (art. 5 ust. 5) odmawiają ponadto prawa do tworzenia partii politycznych oraz przynależności do nich. Przy czym, jak wyjaśnił Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z 6 września 2011 r., sygn. akt III SA/Wr 294/11, *przepis art. 5 ust. 5 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych nie nakazuje wszak sekretarzowi jakiegokolwiek jednostki samorządu terytorialnego całkowitej „apolityczności”, w rozumieniu wyzbycia się wszelkich poglądów i sympatii politycznych oraz ich ewentualnego wyrażania na zewnątrz. Zakazuje wyłącznie „tworzenia partii politycznych” i „przynależności do nich”.*

Ustawowego zakazu przynależności do partii i do tworzenia partii nałożonego na sekretarza nie można interpretować rozszerzająco. Ograniczałoby to konstytucyjne prawa do wolności obywatelskie. WSA uznał, że *za niedopuszczalną należy uznać taką interpretację art. 5 ust. 5 tej ustawy, która rozszerza ten zakaz także na kandydowanie w wyborach samorządowych z list partii politycznej oraz przynależność do klubu tej partii w organie stanowiącym jednostki samorządu terytorialnego.*

Także z wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z 11 października 2013 r., sygn. akt VI Pa 39/13 oraz wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2013 r., sygn. III PK 25/12 wynika, że art. 5 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych *zakazuje jedynie zakładania i członkostwa w partii politycznej, co nie może być rozumiane jako wymóg apolityczności.* Kandydowanie w wyborach samorządowych z listy komitetu wyborczego przez sekretarza jako osoba bezpartyjna nie łamie tego zakazu. Ważne jest natomiast to, czy sekretarz budzi zaufanie szefa urzędu. Brak zaufania, może zaś być przyczyną do rozwiązania stosunku pracy. Może do tego dojść np. wtedy kiedy sekretarz za bardzo angażuje się w działalność polityczną w godzinach pracy, zaniedbując obowiązki służbowe, o czym orzekł Sąd Okręgowy w Szczecinie we wspomnianym wyroku z 11 października 2013 r.

### 3. Relacje osobiste w pracy

Więzy małżeństwa, pokrewieństwa i powinowactwa, a także przysposobienia, opieki i kurateli mają przy zatrudnianiu pracowników samorządowych duże znaczenie.

Osoby powiązane rodzinnie nie mogą być zatrudnione w danej jednostce samorządowej, jeśli powstałby między nimi stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Nie chodzi tu o każdą podległość służbową, ale bezpośrednią.

Jak przypomina Agnieszka Rzetecka-Gil w: *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2009, *bezpośrednia podległość służbowa oznacza brak jakiegokolwiek szczebla pomiędzy osobami zatrudnionymi w tej samej jednostce samorządowej lub w różnych jednostkach samorządowych*.

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 18 grudnia 1991 r., sygn. akt II SA 1042/91 wyjaśnił, że *bezpośrednia podległość istnieje także wtedy, gdy kierownik urzędu (przełożony) rozstrzyga o zakresie czynności podwładnego*.

#### **Nie dla męża i żony**

Zakaz zatrudniania zgodnie z art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych dotyczy małżonków. Zatem zakaz nie będzie przeznaczony dla byłych małżonków (rozwiedzionych lub których małżeństwo unieważniono). Będzie natomiast obejmował małżonków pozostających w separacji. Tak samo jak i tych mających rozdzielność majątkową.

W świetle wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., sygn. akt IV CK 648/04, przyjąć można, że zakaz rozciąga się nawet na osoby pozostające w związkach nieformalnych (konkubinat). W orzeczeniu tym SN uznał, że *pokrewieństwo nie stanowi wyłącznego kryterium zaliczenia do najbliższych członków rodziny*. Odnosząc się do tego wyroku Wojciech Drobny w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. Oficyna 2010* pisze, że *można zatem zaaprobować definicję rodziny jako najmniejszej grupy społecznej powiązanej poczuciem bliskości i wspólności, osobistej i gospodarczej, wynikającej nie tylko z pokrewieństwa. Można zatem uznać, że pozostawanie w konkubinacie rodzi takie same konsekwencje jak pokrewieństwo, małżeństwo, przysposobienie, powinowactwo, opieka i kuratela, wskazane przez ustawodawcę w art. 26*.

Zakaz odnosi się również do podległości służbowej pomiędzy osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie, czyli chodzi tu o relację: rodzice-dzieci, dziadkowie-wnukowie, czy rodzeństwo.

#### **Teściowa nawet po rozwodzie**

Zakaz obejmuje ponadto podległość służbową pomiędzy osobami pozostającymi ze sobą w stosunku powinowactwa pierwszego stopnia, czyli niedopuszczalny jest układ zięć-teściowie, czy synowa-teściowie. A nawet byłego teścia i zięcia. Powinowactwo w świetle prawa trwa bowiem pomiędzy małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka pomimo ustania małżeństwa.

Art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych odnosi się wreszcie do podległości służbowej pomiędzy przysposabiającym i przysposobionym. I to bez względu na to, czy przysposobienie jest całkowite, czy częściowe. Odnosi się również do relacji pomiędzy opiekunem i kuratorem z jednej strony a pupilem z drugiej.

Zakaz nie obejmuje natomiast nieetatowych członków rodziny zatrudnionych w tej samej jednostce samorządowej. Co w doktrynie i piśmiennictwie oceniane jest negatywnie. Tak na przykład twierdzi Artur Rycak w: *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LEX 2013.

### **I przed, i w trakcie**

Agnieszka Rzetecka-Gil podaje, że *zakaz znajduje zastosowanie do dwóch stanów faktycznych: do momentu zatrudniania pracownika (odnosi się więc do kandydatów na pracowników samorządowych), jak i podczas trwania stosunku pracy (czyli do już zatrudnionych pracowników samorządowych). Ma zastosowanie bez względu na rodzaj spraw załatwianych przez podległego pracownika.*

Przepis ten nie pozwala również na powstanie możliwości, nawet okresowej, bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy małżonkami i innymi osobami w nim wymienionymi. Potwierdza to wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 8 maja 1992 r., sygn. akt II SA 403/92. W orzeczeniu tym sąd stwierdził, że *istnienie bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy burmistrzem a jego żoną, zajmującą stanowisko zastępcy kierownika urzędu stanu cywilnego.*

### **Inne stanowisko**

Ustawa o pracownikach samorządowych nie przewiduje sankcji za złamanie zakazu. Jako, że taka sytuacja nie jest prawnie dopuszczalna, należałoby przesunąć pracownika na inne stanowisko. W doktrynie spotyka się też głosy, że można wypowiedzieć mu umowę o pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z 7 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 578/00, ocenił, że *więzy pokrewieństwa i powinowactwa mają przy zatrudnianiu pracowników samorządowych również ustawową doniosłość. SN wyjaśnił, że zakaz odnosi się zarówno do stosunków pracy, które miałyby zostać dopiero zawarte, jak też do zatrudnień już istniejących, jeżeli kontynuacja danego zatrudnienia stałaby się dla jednej z zainteresowanych osób niedopuszczalna wskutek zawarcia związku małżeńskiego czy powstania stosunku adopcji. Zaistnienie drugiej z tych sytuacji należałoby traktować jako zdarzenie aktualizujące nakaz rozwiązania stosunku pracy, choćby nawet jego trwałość podlegałaby szczególnej ochronie. Natomiast w pierwszej sytuacji nie powinno w ogóle dochodzić do nawiązania stosunku pracy.*

W orzeczeniu tym, SN ocenił, że *ważność czynności dotkniętej nepotyzmem skrywanym za argumentem o spełnieniu przez protegowanego członka rodziny formalnych przesłanek zatrudnienia, czy też argumentem o istnieniu jedynie „pośrednich” zależności służbowych, trzeba by oceniać przez pryzmat zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 kodeksu cywilnego). – Prawo pracy nie może bowiem chronić nepotyzmu i musi promować zasadę równego dostępu do zatrudnienia w sferze publicznej – czytamy w wyroku.*

## **4. Procedura naboru pod kontrolą**

Pracodawca samorządowy przeprowadza proces rekrutacji na wolne stanowiska w określony sposób. Dotyczy to nawet tego, co musi znaleźć się w ogłoszeniu o posadzie.

Zainteresowany pracą w urzędzie powinien śledzić Biuletyny Informacji Publicznej. Tam bowiem obowiązkowo publikowane są ogłoszenia o wolnych stanowiskach urzędniczych. Ogłoszenie musi jeszcze znaleźć się na tablicy informacyjnej w jednostce, w której jest prowadzony nabór.

To dwa obligatoryjne sposoby upublicznienia ogłoszenia o naborze. Pracodawca może dodatkowo skorzystać z innych środków komunikacji (np. w prasie lokalnej czy Internecie).

### **Obowiązkowa treść**

Z art. 13 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych wynika, co powinno zawierać takie ogłoszenie.

Jsą to:

- nazwa i adres jednostki;
- określenie stanowiska;
- określenie wymagań związanych ze stanowiskiem, zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe;
- wskazanie zakresu zadań wykonywanych na stanowisku;
- informacja o warunkach pracy na danym stanowisku;
- informacja, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6%;
- wskazanie wymaganych dokumentów;
- określenie terminu i miejsca składania dokumentów.

Oczywiście poza tymi elementami wskazanymi w ustawie, jakie powinny znaleźć się w ogłoszeniu o naborze, pracodawca może zawrzeć dodatkowe informacje. Za każdym razem nie mogą być one dyskryminujące (np. ze względu na płeć, wiek czy poglądy czy wyznanie).

Jak podaje Agnieszka Rzetecka-Gil w: *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009 z praktycznego punktu widzenia zasadne jest podanie wysokości wynagrodzenia, jakie będzie związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku, gdyż często z powodu niesatysfakcjonującej wysokości wynagrodzenia zwycięzca naboru rezygnuje z podpisania umowy o pracę. Co także istotne dla kandydata, pracodawca samorządowy nie ma obowiązku wskazywania w ogłoszeniu o naborze, na jaki okres zostanie zawarta umowa o pracę. Agnieszka Rzetecka-Gil podaje, że uzasadnione jest podanie wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia – zwłaszcza, gdy wymiar czasu pracy jest mniejszy niż pełny etat, a okres zatrudnienia – czasowy. Jednak pracodawca nie ma ustawowego obowiązku zamieszczania takich informacji.

Termin do składania dokumentów wskazanych w ogłoszeniu o naborze jest też określony. Nie może być krótszy niż 10 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie.

### **Informacja publiczna**

Natomiast informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem określonym w ogłoszeniu o naborze. Oznacza to, że informacje te powinny być udostępnione na wniosek osób zainteresowanych.

Najczęściej zainteresowane będą inne osoby biorące udział w konkursie. Przy czym nie wyklucza to także i tych, którzy wystąpią z wnioskiem o udostępnienie informacji. Na takim stanowisku stoją Bolesław Maciej Ćwiertniak i Daniel Książek w Komentarzu do art. 13 ustawy o pracownikach samorządowych (*Prawo urzędnicze. Komentarz, wydawnictwo Wolters Kluwer S.A., stan prawny na 30 czerwca 2014 r., praca pod redakcją naukową Krzysztofa Wojciecha Barana*).

Informacje, które można uzyskać o kontrkandydacie to jednak nie szczegóły z życiorysów. Tak też orzekł Wojewódzki Sąd Administracyjny w wyroku z 30 stycznia 2007 r., sygn. akt II SAB/Wa 153/06.

Dokumenty takie jak list motywacyjny, czy życiorys mogą co prawda zawierać dane stanowiące informację publiczną, ale nie jest to równoznaczne z prawem do skutecznego żądania dostępu do oryginałów lub kopii całego dokumentu. Jest to jedynie możliwość uzyskania dostępu do wybranych informacji. Potwierdza to wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 19 sierpnia 2009 r., sygn. akt I OSK 683/09. W orzeczeniu tym sąd uznał, że *danymi, które nie stanowią informacji publicznej o kandydacie są na przykład: zainteresowania kandydata, miejsce zamieszkania, stan cywilny, które to informacje najczęściej znajdują się w cv ze względu na zwyczajowo przyjęte wzory cv; dane poprzedniego pracodawcy, informacje związane z zajęciem wynagrodzenia za pracę, wykorzystanym urlopem, zamieszczone w świadectwach pracy; dane dotyczące otrzymanej końcowej oceny na dyplomie ukończenia studiów, określenie uczelni, którą kandydat ukończył. Informacje te nie dotyczą bowiem zakresu objętego wymaganiami związanymi ze stanowiskiem, o które ubiegają się kandydaci.*

### **Ścisła piątka**

Spśród kandydatów spełniających wymagania komisja dokonuje wyboru pięciu kandydatów, którzy spełniają wymagania niezbędne oraz, co warto podkreślić, w największym stopniu wymagania dodatkowe. Reguluje to art. 13a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Jednocześnie z art. 13a ustawy o pracownikach samorządowych wynika zasada warunkowego obligatoryjnego pierwszeństwa zatrudniania osoby niepełnosprawnej (nie dotyczy zatrudniania na kierowniczych stanowiskach). Chodzi o to, że, jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%.

Z przeprowadzonego naboru kandydatów sporządza się protokół, a informacja o wynikach naboru trafia do Biuletynu Informacji Publicznej i na tablicę ogłoszeń.

### **Dopuszczalna skarga**

Postępowanie rekrutacyjne zmierzające do wyłonienia kandydata na wolne stanowisko urzędnicze w służbie publicznej jest postępowaniem z zakresu administracji publicznej. Tak uznał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie w wyroku z 9 grudnia 2015 r., sygn. akt II SA/Rz 613/15. W orzeczeniu tym WSA wyjaśnił, że: *powstały w związku z prowadzeniem konkursu stosunek między jego uczestnikami a organem administracji publicznej, nie jest oparty na zasadzie równorzędności podmiotów. Poprzez określone w trakcie postępowania konkursowego czynności, jak np. niedopuszczenie kandydata do konkursu, wydanie informacji o konkursie, ocena poszczególnych kandydatów, wydanie informacji o wyniku naboru, organ administracji dokonuje władczych rozstrzygnięć (czynności). Są one aktami stosowania prawa i kształtują sytuację prawną uczestników konkursu. Akty te są skierowane do zindywidualizowanego podmiotu i wyznaczają określoną sytuację prawną tego podmiotu w zakresie uprawnień wynikających z przepisów prawa. Należy więc uznać, że postępowanie zakończone ustaleniem jego wyników w sposób prawnie wiążący wpływa na sytuację prawną osób uczestniczących w naborze. Wywołuje bowiem skutek, jaki wiąże się z wynikami naboru, tj. możliwością objęcia określonego stanowiska w administracji publicznej.*

Możliwe jest zatem zaskarżenie do sądu administracyjnego czynności dokonywanych w trakcie naboru powszechnego – konkursu na wolne stanowisko urzędnicze. WSA wyjaśnił, że *uprawnionym do wniesienia skargi jest każdy, kto ma w tym interes prawny, a więc uczestnik konkursu, którego uprawnień dotyczy zaskarżony akt lub czynność. Takie stanowisko jest ugruntowane w orzecznictwie sądów administracyjnych (por. wyrok NSA z 10 maja 2012 r., I OSK 184/11; postanowienie NSA z 11 grudnia 2012 r., I OSK 2883/12; wyrok WSA w Lublinie z dnia 6 grudnia 2007 r., III SA/Lu 516/07; wyrok WSA w Szczecinie z dnia 5 września 2013 r., III SA/Sz 191/13; wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 7 marca 2013 r., II SA/Go 1098/12.*

## 5. Praca w samorządzie dla każdego i na równych prawach

Zatrudnianie pracowników samorządowych na wolne stanowiska urzędnicze odbywa się według ustalonych zasad – procedura musi być otwarta i konkurencyjna.

Nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, jest otwarty i konkurencyjny. Mówi o tym art. 11 ust. 1 ustawy z o pracownikach samorządowych.

### **Bez dyskryminacji**

Przez otwartość procesu powszechnie rozumie się brak ograniczeń w aplikowaniu na dane stanowisko. Dokumenty może zatem składać każdy zainteresowany. Zgodnie z art. 11 [3] kodeksu pracy każdy kandydat musi być tak samo traktowany - bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Reguła ta dotyczy każdego zatrudnienia, nie tylko tego w samorządach.

Ograniczanie tego prawa pracowniczego może zostać uznane za dyskryminację. Przykładowo bezprawna jest uchwała zarządu gminy zakazująca kierownikom gminnych jednostkach organizacyjnych zatrudniania bez jego zgody emerytów i rencistów. Tak wynika z wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2 maja 2000 r., sygn. akt II SA 143/00. NSA przypomniał w nim, że *zgodnie z art. 10 § 1 kodeksu pracy każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie nie można zabronić wykonywania zawodu. Zasada ta nie oznacza ani roszczenia, ani obowiązku przyjęcia danej osoby do pracy. Oznacza ona jednak swobodę wyboru osób spełniających oznaczone prawem warunki. Warunki te muszą więc wynikać z prawa, i to rzędu ustawy. Ograniczeń w tym zakresie nie mogą stanowić uchwały organu wykonawczego gminy (zarządu).*

Konkurencyjność oznacza wybór najlepszego kandydata na wolne stanowisko w oparciu o kwalifikacje stawiane przystępującym do procesu kandydatom. Oczywiście wyłonienie najlepszej kandydatury powinno być obiektywne.

### **Nie tymczasowo**

Nabór przeprowadza się tylko na wolne stanowiska. Za takie ustawa o pracownikach samorządowych w art. 12 uznaje stanowiska, na które, zgodnie z przepisami ustawy albo w drodze porozumienia, nie został przeniesiony pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym (w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym) posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku lub nie został przeprowadzony na to stanowisko nabór albo na którym mimo przeprowadzonego naboru nie został zatrudniony pracownik.

Zgodnie z pismem Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z 6 marca 2009 r., BMK-0660-402-e:759/2009/KŚ, *gdy stanowisko urzędnicze (w tym kierownicze stanowisko urzędnicze) posiada status „wolnego”, pracodawca samorządowy powinien rozważyć stosowną procedurę naboru.*

Jak zaś czytamy w rozstrzygnięciu nadzorczym wojewody świętokrzyskiego z 27 listopada 2008 r., NK.I-0911/143/08 *w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej urzędu gminy, określonej w regulaminie organizacyjnym, przewidziane są stanowiska kierownika USC i jego zastępcy, to istnieje obowiązek przeprowadzenia konkursu na te stanowiska. Powołanie zatem przez radę gminy kierownika USC lub jego zastępcy musi być poprzedzone procedurą naboru na te stanowiska, określoną w ustawie o pracownikach samorządowych.*

Jak każdy pracodawca, także i samorządy popełniają błędy podczas rekrutacji. Potwierdzają to raporty. Czasem bardzo negatywne. Przeprowadzona w latach 2006-2008 (jeszcze pod rządami ustawy o pracownikach samorządowych z 1990 r.) kontrola Najwyższej Izby Kontroli dotycząca naboru na stanowiska urzędnicze w wybranych jednostkach samorządu terytorialnego województwa mazowieckiego wykazała, że aż w 97 % sprawdzanych jednostkach pojawiły się nieprawidłowości w procedurze naboru dotyczące dochowania zasady otwartego i konkurencyjnego naboru. Dotyczyły one:

- powierzenia pełnienia obowiązków (p.o.) na stanowiskach kierowniczych, pracownikom już zatrudnionym,
- przeniesienia pracowników na inne stanowiska urzędnicze, w tym awansowanie.

W wyniku takich nieprawidłowości stanowiska obsadzone były m.in. osobami nieposiadającymi kwalifikacji wymaganych do zatrudnienia na danym stanowisku.

Wolnymi stanowiskami nie są te, które oferowane są jedynie na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika samorządowego. Są to jedynie wakaty czasowe, których obsadzenie nie wymaga konieczności zachowania procedury naboru.

## 6. Na zastępstwo – pracownik samorządowy bez naboru

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 kobiecie chcącemu 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 były 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.

## 7. Asystenci i doradcy

Zatrudnienie na stanowisku asystenta i doradcy ściśle wiąże się z okresem urzędowania wójtów, burmistrzów, prezydentów miast, starostów i marszałków województwa, powiatu czy urzędu marszałkowskiego.

Taki wniosek płynie z lektury art. 17 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Z art. 17 ust. 1 tej ustawy wynika, że wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta i marszałek województwa mogą zatrudniać osoby na stanowiskach doradców i asystentów w swoim urzędzie. Możliwość pracy na takich stanowiskach w samorządach została ograniczona do urzędów jednostek samorządu terytorialnego – urzędu gminy, starostwa, urzędu marszałkowskiego. Nie ma jednak obowiązku tworzenia tych stanowisk w urzędach. Decyzja w tym zakresie zależy od szefa urzędu.

Liczba zatrudnianych doradców i asystentów jest limitowana. W gminach do 20 000 mieszkańców mogą to być 3 osoby. W gminach do 100 000 mieszkańców oraz powiatach dopuszczalne jest zatrudnienie 5 osób. W pozostałych gminach oraz województwach na takich posadach może pracować do 7 osób.

Jak wyjaśnia Agnieszka Rzetecka-Gil w: *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*. LexisNexis 2009, umowa o pracę z doradcami i asystentami jest zawierana na czas pełnienia funkcji przez wójta, starostę, marszałka województwa. Kiedy kończy się kadencja szefa, ustaje.

Potwierdza to prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej z 11 lutego 2015 r., sygn. akt IV P 50/14. W orzeczeniu tym sąd wyjaśnił, że stosunek pracy osoby zatrudnionej na podstawie art. 17 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych ulega rozwiązaniu z mocy prawa, z dniem wygaśnięcia mandatu wójta gminy, bez względu na długość okresu, na który umowa o pracę z tym pracownikiem została zawarta. - *Oznacza to, że termin końcowy umowy zawieranej na czas określony stanowi wygaśnięcie mandatu wójta, przy czym nie ma znaczenia podstawa wygaśnięcia mandatu – czytamy*

w uzasadnieniu wyroku. W efekcie stosunek pracy asystenta czy doradcy rozwiązuje się z mocy prawa, bez konieczności składania jakichkolwiek oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron.

Zatrudnianie na takich stanowiskach jest zatem terminowe. W grę wchodzi umowa o pracę zawarta na czas określony – której termin końcowy określa się nie przez wskazanie daty, a przez wskazanie pewnego zdarzenia, które wystąpi w przyszłości, ale jest zdarzeniem pewnym (zakończenie kadencji wójta, starosty czy marszałka). Umowę można jeszcze rozwiązać we wcześniejszym terminie – za wypowiedzeniem.

Powszechnie przyjmuje się, że doradcy i asystenci tworzą tzw. gabinet polityczny wójta, starosty, marszałka województwa.

Polityczność stanowisk potwierdzać może fakt, że przy zatrudnianiu asystentów i doradców nie ma obowiązku stosowania przepisów o wolnym naborze. Nie oznacza to jednak, że na posadach takich nie pracują dobrzy eksperci.

Przepisy płacowe nakładają na asystentów i doradców pewne wymogi. Doradca musi mieć wykształcenie wyższe oraz 5 lat stażu pracy, a asystent - wykształcenie średnie (brak wymagania co do stażu pracy). – *Asystentów i doradców nie dotyczy wymaganie niekaralności i konieczności posiadania niepoprzakowanej opinii* – tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil we wspomnianym komentarzu do ustawy.

Doradców i asystentów nie dotyczy też instytucja ocen okresowych. Wyłączeni są ponadto spod zakazu wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonują w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Doradcy i asystenci mają natomiast obowiązek składać oświadczenia o działalności gospodarczej oraz – na żądanie pracodawcy – oświadczenia majątkowe.

Należy dodać, że obecnie na ukończeniu są prace sejmowe nad nowelizacją ustawy, której konsekwencją wejścia w życie będzie likwidacja tych stanowisk.

## 8. W urzędzie bez okresu próbnego

Pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym po raz pierwszy otrzymać może jedynie umowę o pracę na czas określony wynoszący nie więcej niż pół roku.

Taką zasadę ustanawia art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Dokładnie przepis ten stanowi, że w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym na kierowniczym stanowisku urzędniczym, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Niekiedy taka umowa o pracę może trwać dłużej. Pozwala na to art. 177 kodeksu pracy. Zgodnie z nim umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Zatem macierzyństwo chroni pracownicę przed ewentualną utratą posady.

- *Żaden jednak przepis nie zabrania, aby ciężarna sama rozwiązała łączącą ją z pracodawcą umowę o pracę. Jednak w sytuacji, gdy złoży ona stosowne oświadczenie, nie wiedząc, że jest w ciąży, to*

zgodnie z art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p. może uchylić się od jego skutków – orzekł Sąd Okręgowy we Wrocławiu w wyroku z 20 czerwca 2013 r., sygn. akt VII Pa 151/13.

Ciekawa jest definicja osoby obejmującej pracę po raz pierwszy. Zawiera ją art. 16 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych: przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach samorządu terytorialnego na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Jak wyjaśnia Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009: *tak sformułowana definicja osoby podejmującej pracę po raz pierwszy powoduje, że wieloletni urzędnik służby cywilnej oraz wieloletni pracownik samorządowy, jeśli nie odbyli służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym, będą się zaliczali do grona osób podejmujących pracę po raz pierwszy*. Przepis jest zatem kontrowersyjny i budzi wątpliwości interpretacyjne. Odpowiedzi na nie udzielało m.in. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Jak czytamy w piśmie resortu z 6 sierpnia 2009 r., BMK-0660-e:1693/2009/PO, dotyczącym zatrudniania osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym: *kierując się zasadami wykładni językowej i celowościowej, należy stwierdzić, że art. 16 ust. 2-3 ustawy odnosi się jedynie do osób podejmujących pracę po raz pierwszy (w rozumieniu ustawy) na stanowisku urzędniczym bądź kierowniczym stanowisku urzędniczym. Za osobę taką nie można więc uznać osoby pracującej wcześniej na stanowisku „nie urzędniczym”*.

*Te regulacje wiążą się z art. 19 ustawy o pracownikach samorządowych regulującym problematykę służby przygotowawczej. Tę organizuje się – co do zasady – właśnie dla pracowników, o których mowa w art. 16 ust. 2 ustawy, a więc podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym (w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym). Istotne bowiem jest to, że służbę przygotowawczą organizuje się dla pracownika w czasie trwania zawartej z nim umowy o pracę na czas określony (nie dłuższy niż sześć miesięcy, czyli faktycznie pierwszej umowy o pracę związanej ze stanowiskiem o charakterze urzędniczym).*

*Powyższe determinuje zatem również czas trwania pierwszej umowy o pracę dotyczącej stanowiska o charakterze urzędniczym – „czas określony, nie dłuższy niż sześć miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”*.

Ustawa o pracownikach samorządowych przewiduje jedynie dwa rodzaje umów o pracę – na czas określony i nieokreślony. Katalog ten jest zamknięty, dlatego jest niedopuszczalne zawieranie umowy np. na okres próbny. Tak też kwestię tę tłumaczy Aneta Giedrewicz-Niewińska w *Nowe przepisy o podstawach nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi*, *Monitor Prawa Pracy nr 4/2009*. Zatrudnienie po raz pierwszy jest odpowiednikiem zatrudnienia na próbę.

Jako umowa terminowa podlega limitom co do czasu trwania i liczby umów zawieranych kolejno. Chodzi o to, że 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 (pracownik i pracodawca), nie może przekraczać 33 miesiące.

Ponadto, łączna liczba umów na czas określony nie może być większa niż trzy. Przekroczenie limitów czasowych i liczbowych jest równoznaczne z przekształceniem umowy terminowej w bezterminową.

Następuje to z chwilą gdy rozpoczyna się 34-ty miesiąc trwania umowy lub w momencie kiedy miałyby zacząć obowiązywać czwarta umowa.

Od tej zasady przewidziane są wyjątki. Limity kodeksowe nie dotyczą umów podpisywanych na czas zastępstwa. Tak samo jest z umowami zawieranymi w celu wykonywania prac dorywczych lub sezonowych oraz z angażami sporządzanymi do realizowania prac wykonywanych przez okres kadencji (doradcy i asystenci).

Wyjątkiem jest też sytuacja, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które powodują, że zawarcie takiej a nie innej umowy w danym przypadku jest niezbędne. Decyzja pracodawcy jest zatem w tym zakresie uznaniowa. Jednakże, aby nie była zupełnie niekontrolowana, pracodawca będzie musiał o tych obiektywnych przesłankach poinformować inspekcję pracy – i to już przy podpisywaniu umowy z pracownikiem. Ma to uchronić zatrudnionego przed ewentualnymi nadużyciami ze strony pracodawcy.

## 9. Po przeniesieniu nie zawsze tak samo

Urzędnika można za jego zgodą lub na jego wniosek przenieść do pracy w innej jednostce. Nowe zatrudnienie nie gwarantuje jednak dotychczasowych warunków pracy.

Pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można na jego wniosek lub za jego zgodą (nigdy więc bez aprobaty zatrudnionego; wniosek inicjuje zmiany a zgoda akceptuje propozycję pracodawcy) przenieść do pracy w innej jednostce. Ta może, ale nie musi być położona w tej samej miejscowości. Tak wynika z art. 22 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Jak tłumaczy Krzysztof Baran w *Komentarzu do ustawy o pracownikach samorządowych*, LEX 2014: *przeniesienie może nastąpić pomiędzy jednostkami usytuowanymi na różnych poziomach samorządu terytorialnego (gmina-powiat-województwo), a nie tylko w obrębie tego samego szczebla (np. gminy).*

Taka zmiana jest dopuszczalna w każdym czasie. Pod warunkiem jednak, że nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Krzysztof Baran podaje, że z *punktu widzenia pracodawcy zatrudniającego urzędnika przed przeniesieniem oznacza to brak negatywnych następstw przeniesienia (zakłóceń w jego funkcjonowaniu), a dla pracodawcy przejmującego konieczność obsady wolnego stanowiska.*

Przeniesienie najczęściej ma charakter stały. Artur Rycak w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LEX 2013 wyjaśnia, że: *czasowe powierzenie pracy w innej jednostce jest oczywiście możliwe, odbywa się ono jednak w ramach delegacji służbowych i bez zmiany podmiotu zatrudniającego.*

Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców. To ono będzie modyfikowało treść umowy o pracę w zakresie dotyczącym określenia pracodawcy samorządowego, a jak podaje Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009: *porozumienie dokonuje dodatkowo zmian – gdy zajdzie taka potrzeba – w zakresie określenia stanowiska pracy, wysokości i składników wynagrodzenia za pracę.*

Warunki zatrudnienia przeniesionego urzędnika mogą bowiem ulec zmianie. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2013 r., sygn. akt I PK 27/13. W orzeczeniu tym SN stwierdził, że *przeniesiony do innej jednostki urzędnik nie zawsze ma zagwarantowane dotychczasowe warunki zatrudnienia*. W analizowanej przez SN sprawie nastąpiła zmiana rodzaju umowy o pracę – z angażu bezterminowego na terminowy.

W przypadku przeniesienia nie sporządza się nowej umowy o pracę. A to dlatego, że nie dochodzi tu do rozwiązania stosunku pracy i dotychczasowy pracodawca nie ma obowiązku wydania świadectwa pracy. Akta osobowe pracownika wraz z pozostałą dokumentacją związaną ze stosunkiem pracy przekazywane są do tej jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony.

Mamy zatem do czynienia z ciągłością zatrudnienia. Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 11 czerwca 2013 r., sygn. akt I PK 2/13, w którym czytamy, że *przeniesienie pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym do pracy w innej jednostce samorządowej w drodze porozumienia pracodawców na podstawie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą dotychczasowym i nawiązania nowego stosunku pracy z jednostką, w której pracownik ma być zatrudniony*.

## 10. Organizacja pracy

Regulamin pracy obowiązujący u pracodawcy samorządowego powinien określać porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający mieszkańcom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie.

Tak wynika z art. 42 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Z art. 9 kodeksu pracy wypływa natomiast ogólna zasada, że postanowienia każdego regulaminu nie mogą być mniej korzystne niż akty prawne wyższego rzędu – np. konstytucji, ustawy czy rozporządzenia. Jeśli takowe znalazłyby się w regulaminie, to nie będą one dla pracownika wiążące.

*- Postanowienia mniej korzystne nie mogą być stosowane. Dotyczy to także sytuacji, gdy w czasie obowiązywania regulaminu nastąpi zmiana aktu prawnego wyższej rangi, skutkiem czego postanowienie regulaminu stało się mniej korzystne dla pracownika niż nowa regulacja z tego aktu – wyjaśnia Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, w LEX/el. 2016.*

Oczywiście postanowienia regulaminów mogą być korzystniejsze dla pracownika niż inne obowiązujące go przepisy, czy umowa o pracę.

Jak wyjaśnia Marcin Mazuryk w *Wojciech Drobny, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Opublikowano: Oficyna 2010: regulaminy pracy pełnią głównie funkcję organizacyjno-porządkową, zatem określają sposób, w jaki ma być wykonywana praca, oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników*.

Kodeks pracy w art. 104 [1] określa, że regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

- organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;

- systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;
- porę nocną;
- termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;
- rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego;
- wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
- przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Wyliczenie to ma charakter przykładowy. Zatem regulamin może określać inne obowiązki i prawa pracowników i pracodawcy, które są związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., sygn. akt PKN 207/00, *regulamin pracy może zakazywać pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości, także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają oni ze zwolnień od pracy.*

W regulaminie uregulowana może zostać kwestia korzystania z Internetu czy z telefonów służbowych, natomiast nie powinien się tam znaleźć zakaz konkurencji. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2014 r., sygn. akt II PK 194/13, który orzekł że: *Regulamin pracy nie może ustanawiać zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, a tym bardziej zakazu konkurencji, gdyż ma ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy. Ustala jedynie organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.*

Z kodeksu pracy wynika, że regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników. – *Niezamieszczenie w regulaminie informacji o karach porządkowych z art. 108 k. p. stanowi naruszenie art. 104 [1] § 2 k.p., jednakże nie ma wpływu na możliwość stosowania tych kar przez pracodawcę. Może mieć co najwyżej znaczenie dla oceny winy pracownika* – podpowiada Kazimierz Jaśkowski.

Zgodnie art. 42 ust. 1 ustawy o pracownikach pracodawca samorządowy ma obowiązek ustalenia takich godzin pracy urzędu, aby dla załatwiających w nim sprawy obywateli istniała możliwość udania się do urzędu po zakończeniu pracy bądź przed rozpoczęciem pracy.

- *Wnosząc a contrario, nie ma takiego obowiązku u pracodawców samorządowych, których urzędy nie kontaktują się bezpośrednio z petentami. W praktyce oznacza to, że rozkład czasu pracy pracowników samorządowych, przy zachowaniu kodeksowych wymogów dotyczących 5-dniowego tygodnia pracy, może obejmować np. sobotę i niedzielę* – podaje Marcin Mazuryk.

Do pracowników samorządowych można stosować wszystkie systemy czasu pracy wynikające z kodeksu pracy. Ułatwia to lepsze wykorzystanie czasu pracy samorządowców. Pracodawcy mogą wprowadzać wobec niektórych stanowisk nieregularny rozkład czasu pracy, system równoważny, a w przypadku kierowców dopuszczalne są wyłączenia doby pracowniczej.

## 11. Obowiązki nie tylko względem pracodawcy

Na każdym pracowniku ciążyą określone zadania i powinności. W przypadku pracowników samorządowych niektóre z nich to obowiązki względem obywateli.

Kwestie dotyczące obowiązków pracowników samorządowych określa ustawa o pracownikach samorządowych oraz kodeks pracy. W efekcie można podzielić je na obowiązki ogólne (powszechne), czyli te określone w kodeksie pracy, oraz szczególne, wynikające ze wspomnianej ustawy. Tak też kwestie te tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil w: *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009.

### Musi każdy

Do powszechnych powinności należy wykonywanie pracy sumiennie i starannie. To także stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik musi przestrzegać: czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Do pracownika należy także dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracownik powinien przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (np. ochrona informacji niejawnych, tajemnica bankowa, giełdowa, statystyczna, skarbowa, dziennikarska, lekarska, radcowska, danych osobowych, przedsiębiorstwa) oraz zasad współżycia społecznego. Tak wynika z art. 100 kodeksu pracy.

Przepisu tego dotyczy ciekawy wyrok Sądu Najwyższego (wyrok z 28 sierpnia 2013 r., sygn. I PK 48/2013). W orzeczeniu tym SN uznał, że: *pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).*

Aby móc dobrze realizować zadania, pracownik powinien wiedzieć, co należy do zakresu jego obowiązków. Małgorzata Gersdorf w: *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, LexisNexis 2014 przypomina, że: *w myśl poglądów judykatury pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach wtedy, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu; jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (por. wyroki SN z: 17 lutego 2000 r., I PKN 539/99, 7 stycznia 1998 r., I PKN 457/97). Ponieważ jednak zasady współżycia społecznego, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 6, muszą być sformułowane i pracodawca nie może polecić przestrzegania innych zasad (istniejących w jego subiektywnej ocenie), to sporu (różnicy ocen) między pracodawcą a pracownikiem w tym zakresie (odmowy pracownika przestrzegania wskazanych zasad) nie można jeszcze oceniać jako naruszenia obowiązków pracowniczych (niewykonania polecenia – por. wyrok SN z 5 marca 2007 r., I PK 228/2006).*

### Dla urzędnika

Jeśli chodzi zaś o prawo samorządowe, to zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych do podstawowych obowiązków pracownika należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli.

Zadania publiczne, to te wskazane w poszczególnych ustawach ustrojowych, np. art. 12 ustawy o samorządzie powiatowym. Czym są środki publiczne wyjaśnia z kolei art. 5 ustawy o finansach publicznych. Nie ma natomiast prawnej definicji pojęć „interes publiczny” i „interes obywateli”. Są to zwroty niedookreślone odsyłające do ocen pozaprawnych. Samo pojęcie „interes” określane jest jako dążenie, oczekiwanie, potrzeba.

W praktyce zdarzyć się może doprowadzenie do takiej sytuacji, że interes publiczny i obywatela będą pozostawały ze sobą w sprzeczności. Tu powstaje pytanie – któremu z nich dać pierwszeństwo.  
- *Proponuje się zastosowanie wówczas ogólnej reguły postępowania, zgodnie z którą pracownik samorządowy powinien dać pierwszeństwo temu interesowi, który w jego ocenie w największym stopniu w danej sytuacji zasługuje na ochronę* – wyjaśnia Agnieszka Rzetecka-Gil.

Art. 24 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, że do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności: przestrzeganie Konstytucji RP i innych przepisów prawa; wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie. Jest to w zasadzie powtórzenie tego, że zgodnie z kodeksem pracy pracę należy wykonywać sumiennie i starannie. Bezstronność jest niczym innym jak obiektywnym (nie subiektywnym) wykonaniem zadania, np. rozpatrzenia wniosku. Pracownik nie zajmuje się w ostatniej kolejności podaniem nielubianego sąsiada a w pierwszej nie bierze dokumentów przyjaciela.

Obowiązkiem pracownika samorządowego jest także udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania.

Pracownika samorządowego obowiązuje także dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej; zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami. Pracownik musi pamiętać, aby zachowywać się z godnością w miejscu pracy i poza nim. Obowiązek ten zawiera w sobie wynikający z kodeksu pracy obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jednak ta ustawa wymaga, aby w odpowiedni sposób postępował nie tylko w godzinach pracy, ale także w życiu społecznym i prywatnym. Przykładem naruszeń pracowniczych będzie lekceważący stosunek do instytucji państwowych lub samorządowych, nadużywanie alkoholu, czy znęcanie się nad członkami rodziny. Pracownik powinien ponadto stale podnosić umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

### Uwaga na polecenia

Do obowiązków pracownika samorządowego należy również sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego. Tak nakazuje art. 25 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych będący powtórzeniem zasad ogólnych zawartych w art. 100 kodeksu pracy. Jeżeli polecenia są niezgodne z prawem albo pomyłkowe, to pracownik, który jest tego świadom, powinien o tym poinformować na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. Jeśli przełożony pisemnie potwierdzi polecenie, to pracownik musi wykonać, zawiadamiając jednocześnie kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.



Tak jest nawet, gdy nadal pracownik uważa, że polecenie jest niewłaściwe. Orzekł o tym Sąd Najwyższy w wyroku z 21 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 312/04.

Pracownik samorządowy nie wykonuje polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje kierownika jednostki, w której jest zatrudniony. Ustawa nie nakazuje tu zachowania formy pisemnej. Zatem informacja może być ustna, czy mejlowa.

## 12. Dodatkowe zajęcia pod kontrolą

Urzędnik samorządowy nie ma pełnej swobody w wyborze aktywności, którą będzie się zajmował poza obowiązkami służbowymi. Naruszenie ustawowych zakazów może przysporzyć zwolnieniem.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych mają zakaz wykonywania zajęć sprzecznych z obowiązkami ustawowymi. Płyne on z art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Zgodnie z tym przepisem urzędnik nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy.

### Uzasadnione podejrzenie

Podejrzenie nie musi mieć podstawy w realnych wydarzeniach. Inaczej nie jest zasadne. – *Przepis ma przede wszystkim charakter profilaktyczny, a zatem może i powinien wyprzedzać realne zdarzenia* – tłumaczy Stefan Płażek w *Komentarzu do ustawy o pracownikach samorządowych*, LEX 2014 pod red. Krzysztofa Barana.

Zakaz wykonywania zajęć odnosi się zarówno do czynności zarobkowych, jak i niezarobkowych.

Jako przykłady zabronionych rodzajów aktywności podaje się m.in.: zatrudnienie w administracji rządowej, a zwłaszcza w komórkach sprawujących nadzór nad samorządem; zatrudnienie w regionalnej izbie obrachunkowej; zatrudnienie pracownika urzędu gminy w jednostce organizacyjnej podległej wójtowi (odpowiednio również pracownika starostwa lub urzędu wojewódzkiego w powiatowej lub wojewódzkiej samorządowej jednostce organizacyjnej); zatrudnienie w firmach doradczych, prawniczych świadczących usługi na rzecz danej jednostki samorządu. Nie jest natomiast zakazana działalność naukowa, publicystyczna czy artystyczna.

### Każda czynność

Jak tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2009: niedozwolone zajęcia to wszelkie dodatkowe zajęcia, niezależnie od ich podstawy prawnej (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, osobiście prowadzona działalność gospodarcza), a nawet takie, które nie są związane z istnieniem jakiegokolwiek stosunku prawnego. – *Z punktu widzenia formy wykonywanych zajęć – wskazuje się, że zakaz ten obejmuje wszelkiego rodzaju aktywność zawodową, polityczną czy społeczną podejmowaną poza zatrudnieniem u pracodawcy samorządowego* – pisze Agnieszka Rzetecka-Gil.

Pracownik nie może prowadzić własnej działalności gospodarczej w czasie i miejscu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy samorządowego. Potwierdza to nadal aktualna teza wyroku Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., sygn. akt. II PK 134/05, w którym czytamy, że: *wykonywanie prywatnej działalności gospodarczej przez pracownika samorządowego w czasie i miejscu zatrudnienia pozostaje w sprzeczności z jego obowiązkami pracowniczymi oraz może wywoływać uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność nawet wtedy, gdy dotyczy działalności nieobjętej bezpośrednio jego zakresem czynności pracowniczych.*

Zajęcia dodatkowe nie muszą wcale oznaczać, że praca urzędnicza jest podstawową dla danej osoby. Można zatem w pełni prowadzić własną działalność gospodarczą i pozostawać w zatrudnieniu w samorządzie na ułamek etatu i spotkać się z zarzutem wykonywania niewłaściwych zajęć dodatkowych w stosunku do pracy urzędniczej.

### **Zgoda bez znaczenia**

Urzędnik samorządowy nie ma obowiązku występowania do pracodawcy o wyrażenie zgody na wykonywanie jakichkolwiek zajęć pozastatutowych. Co więcej, nawet uzyskanie aprobaty dla czynności sprzecznych z ustawą nie zwolni pracownika z poniesienia konsekwencji ich wykonywania. A te prowadzą do natychmiastowej utraty posady.

### **Zwolnienie dyscyplinarne**

Zgodnie bowiem z art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych w przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregokolwiek z zakazów niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy.

Z przepisu tego wynika, że zwolnienie jest obligatoryjne. Jednakże pojawiają się głosy, że mimo to przepis ten nie powinien być za każdym razem stosowany automatycznie. Warto bowiem zwrócić uwagę na pewne okoliczności łagodzące. Stefan Płażek tłumaczy, że *jakkolwiek w razie naruszenia zakazów z art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych pracodawca co do zasady winien wdrożyć postępowanie w kierunku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to jednak w przypadkach stwierdzenia braku winy, nikłego jej rozmiaru lub ewidentnej błahości naruszeń może rozważyć rezygnację z natychmiastowego rozwiązania umowy i zastosowanie innej sankcji (lub też nawet żadnej).* Stefan Płażek przypomina, że w orzecznictwie sądowym istnieją przypadki, gdy mimo kategorięcznego ujętego obowiązku zwolnienia pracownika uznaje się prawo pracodawcy do ostatecznej decyzji w tym przedmiocie. Tak np. orzekł Sąd Najwyższy w zakresie uchybień polegających na spóźnieniu w złożeniu oświadczenia o stanie majątkowym.

Nie chodzi tu jednak o przemykanie oka na przewinienia urzędników.

*- Zachowanie przez pracodawcę bierności mimo powzięcia informacji o naruszeniu art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych a zwłaszcza nierozwiązanie umowy mimo braku ku temu szczególnych okoliczności, jest poważnym sprzeniewierzeniem się przez tegoż pracodawcę jego ustawowemu obowiązkowi, ze wszystkimi tego prawnymi następstwami – wyjaśnia Stefan Płażek.*

### **Nie dla doradców...**

Zakazem nie są objęci pracownicy zatrudnieni na stanowiskach doradców i asystentów oraz pomocniczych i obsługi. Jest to krytykowane w doktrynie. Agnieszka Rzetecka - Gil przypomina, że nieobjęcie zakresem tego przepisu asystentów i doradców spotkało się z negatywną oceną – *jako istotny błąd*

*ustawodawcy, uwzględniając okoliczność, że w szczególności wpływ doradcy na sposób realizacji zadań publicznych jest o wiele większy niż innych pracowników, nawet zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach urzędniczych.*

#### **... ale dla skarbników**

Natomiast w świetle wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z 5 lutego 2015 r., sygn. akt III SA/Lu 532/14 *prawidłowa wykładnia art. 30 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych wskazuje, iż obejmuje on również skarbników gmin, zatrudnionych na podstawie powołania. WSA uznał, że ocena, czy doszło do naruszenia zakazu w konkretnej sytuacji powinna opierać się na rozważeniu relacji pomiędzy obowiązkami pracownika samorządowego na stanowisku, na którym jest zatrudniony w urzędzie oraz rodzajem dodatkowych zajęć, które podjął. Najczęściej do naruszenia zakazu z art. 30 ust. 1 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych będzie dochodzić w sytuacjach, w których istnieje ryzyko, że pracownik mógłby wykorzystać swoje kompetencje urzędowe w działalności, którą podejmuje dodatkowo. Jeszcze raz trzeba podkreślić, że nie chodzi o wykazanie konkretnych zdarzeń, które miały taki charakter, ile o wykazanie, że takie niebezpieczeństwo racjonalnie istnieje.*

## 13. Mienie powierzone

Pracownik, któremu pracodawca powierzył swoje mienie z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się co do zasady odpowiada za nie w pełnej wysokości.

Telefon komórkowy, laptop, pieniądze, czy towary pracownik może otrzymać od pracodawcy w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi. Jeśli ma je jedynie do dyspozycji a potem musi je oddać lub wyliczyć się, to będzie to mienie powierzone.

Zgodnie z art. 124 § 1 kodeksu pracy pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Mieniem powierzonym może być także inne mienie. Tak stanowi art. 124 § 2 kodeksu pracy.

#### **Nie tylko rzeczy pracodawcy**

*- Mienie powierzone różni się od każdego innego mienia pracodawcy wykorzystywanego rutynowo w procesie pracy nie faktem jego powierzenia w jakiś szczególny sposób, lecz tym, że z powierzeniem mienia wiąże się obowiązek jego zwrotu lub wyliczenia się z niego (obowiązek zwrotu zachodzi w przypadku rzeczy oznaczonych co do tożsamości, natomiast obowiązek wyliczenia się w przypadku na przykład pieniędzy). Istotne jest to, że odpowiedzialność według reguł określonych w art. 124 kodeksu pracy nie zależy od tego, czy powierzone pracownikowi mienie stanowi własność zatrudniającego go pracodawcy, czy też osób trzecich. Jak słusznie zauważa się w judykaturze, nie ma żadnych racjonalnych przesłanek do twierdzenia, że pracodawca może powierzyć pracownikowi tylko mienie własne. Przyjęcie takiego stanowiska pozostawałoby w sprzeczności z działalnością wielu zakładów pracy, które z uwagi na swój charakter posługują się mieniem osób trzecich. Dlatego już w 1982 r.*

*Sąd Najwyższy zasadnie przyjął, że nie odbiera cech mienia powierzonego, w rozumieniu art. 124 § 2 kodeksu pracy, okoliczność, iż nie stanowiło ono własności zakładu pracy, jeżeli mienie to było objęte zakresem odpowiedzialności materialnej pracownika (wyrok z 30 czerwca 1982 r., sygn. akt IV PR 179/82). Wyrażony pogląd Sąd Najwyższy potwierdził w swych późniejszych orzeczeniach (m.in. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 307/09) – tłumaczy Wiesław Perdeus w Krzysztof W. Baran. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK2016.*

### **Zasada winy**

Odpowiedzialność za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest odpowiedzialnością na zasadzie winy. Ciężar dowodu został w tym przypadku przerzucony na pracownika. Pracodawca ma tylko wywieść fakt prawidłowego powierzenia mienia oraz szkodę w mieniu. – *Regułą jest zatem, że po powierzeniu mienia w sposób prawidłowy za jego stratę lub uszkodzenie odpowiada pracownik. Z faktu, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa – zdaniem ustawodawcy – wniosek, że ujawnione w nim braki są wynikiem zaniedbań pracownika. Stąd to on musi ewentualnie dowodzić, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, za które nie ponosi odpowiedzialności* – wyjaśnia Małgorzata Gersdorf w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2014.

### **Niezależne przyczyny**

Jak orzekł Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z 27 czerwca 2013 r., sygn. akt III APa 7/13: *Pracownik, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu, może się uwolnić od odpowiedzialności przez wykazanie, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, o czym stanowi art. 124 § 3 k.p. Obalenie tego domniemania z art. 124 k.p. następuje przez wykazanie, że szkoda powstała z przyczyn niezależnych od pracownika, czyli takich, którym pracownik nie mógł zapobiec nawet przy dołożeniu należytej staranności. Niezależnymi od pracownika przyczynami powstania szkody mogą być okoliczności niemające w ogóle związku z wykonywaniem przez niego pracy (np. kradzież dokonana przez osobę trzecią, siła wyższa).*

### **Wadliwe oddanie**

- *Prawidłowe powierzenie mienia ma miejsce tylko wówczas, gdy nastąpi oddanie go pracownikowi w okolicznościach umożliwiających mu zwrot lub wyliczenie się z mienia. Wadliwe powierzenie mienia uniemożliwia pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności na zasadzie art. 124 k.p.. Może on ponosić odpowiedzialność za mienie pracodawcy, jednak na zasadzie art. 114 i n. k.p., a zatem w takiej sytuacji pracodawca musi udowodnić mu naruszenie konkretnego obowiązku, związek przyczynowy między naruszeniem tego obowiązku a szkodą i oczywiście szkodę – podpowiada Małgorzata Gersdorf.*

Z wyroku Sądu Najwyższego z 21 listopada 2006 r., sygn. akt II PK 69/2006 wynika, że: *Wydanie przez pracodawcę zarządzenia nakazującego pracownikowi parkowanie powierzonego pojazdu wyłącznie na parkingach strzeżonych, bez jego wyposażenia w podstawowe zabezpieczenia (autoalarm, blokada skrzyni biegów), nie może być uznane za zapewnienie warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.*

- *Prawidłowe powierzenie musi zapewniać udział pracownika przy ustalaniu ilości i jakości przekazanego mu mienia. Jeżeli pracodawca nie wykaże prawidłowego powierzenia mienia, nie może skutecznie dochodzić odszkodowania – uznał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 28 czerwca 2013 r., sygn. akt III APa 13/13.*

## Sprawowanie pieczy

Prawidłowe powierzenie wiąże się z możliwością sprawowania pieczy nad mieniem. Jak wyjaśnia Małgorzata Gersdorf, pracownik odpowiada za powierzone mienie tylko wtedy, gdy nad tym mieniem ma pieczę i bezpośredni nadzór. Nie wystarczy np. jedynie podpisanie deklaracji o przyjęciu mienia. Ma to zaś walor dowodowy. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 1985 r., sygn. akt IV PR 200/85, w którym czytamy: *Potwierdzenie przez pracownika jego podpisem na jakimkolwiek dokumencie otrzymania towaru stanowi dowód, że towar w ilości wskazanej w tym dokumencie został temu pracownikowi powierzony. Potwierdzenie takie może nastąpić na dokumencie, jakim przedsiębiorstwo z reguły posługuje się w praktyce przy dostawach towarów, jak również w każdy inny sposób świadczący o tym, iż pracownik potwierdza odbiór towaru.*

Jak zaznacza Józef Iwulski w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2013, w wielu przypadkach powierzenia pracownikowi mienia będzie on odpowiadał za szkodę na zasadzie odpowiedzialności z tytułu winy umyślnej. Przykładowo, jeżeli pracownik dysponuje powierzoną mu odzieżą ochronną jak własną - zbywa ją, przywłaszcza lub umyślnie uszkadza - to wówczas podstawę jego odpowiedzialności stanowić będzie art. 122 kodeksu pracy. Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 czerwca 1980 r., sygn. akt V PR 223/80.

## 14. Kary porządkowe

Brak podpisu na liście obecności, nieprzestrzeganie przepisów BHP i przeciwpożarowych, picie alkoholu w pracy mogą skończyć się dla każdego pracownika nałożeniem kary porządkowej. Dotyczy to także pracowników samorządowych.

Każdy pracodawca, zatem i samorządowy może stosować wobec swoich pracowników sankcje za naruszenie porządku w pracy. Kwestie te reguluje kodeks pracy w rozdziale VI, w szczególności zaś art. 108 kodeksu pracy.

### To nie obowiązek

Jak wyjaśnia Józef Iwulski w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, LexisNexis 2013: *wymierzanie kar porządkowych jest prawem pracodawców, nie zaś działaniem w warunkach przymusu prawnego. Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe ich umowne ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar porządkowych, ani co do zakresu ich stosowania. Zastosowanie przez pracodawcę innej kary niż przewidziana w art. 108 k.p. stanowi wykroczenie określone w art. 281 pkt 4 kodeksu pracy.*

Zatem za określone przewinienia pracodawca może, ale nie musi stosować sankcje przewidziane na zasadach ogólnych, czyli w kodeksie pracy. Złe zachowanie podwładnego może skwitować zwyczajnym zwróceniem uwagi, czy dłużą rozmową dyscyplinującą. To już zależy od pracodawcy i przypadku, którego dotyczy. Czasem sprawa kończy się jeszcze inaczej.

Jednocześnie bowiem oprócz kar porządkowych przewidzianych w art. 108 kodeksu pracy, pracodawca może wymierzyć inne środki, przewidziane w innych przepisach. Przykładowo zgodnie z art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego m.in. w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności

w pracy trwającej dłużej niż dwa dni. Taka nieusprawiedliwiona absencja jest też jednym z przewinień wymienionych w kodeksie pracy, o czym poniżej.

Swoistą sankcją jest też rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 25 października 1995 r., sygn. akt I PRN 77/95 przyjął, że *wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.*

### Zamknięty katalog

Karami porządkowymi w myśli art. 108 kodeksu pracy są: nagana, upomnienie i kara porządkowa. Katalog kar jest zamknięty. - *Nie jest dopuszczalne ich zaostrzenie, np. przez podanie do wiadomości załogi informacji o ukaraniu. Stosowanie innych kar stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika* – wyjaśnia Kazimierz Jaśkowski w *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, publ. LEX/el. 2016.

### Określone zachowania

Kodeks podaje przy tym, kiedy które sankcje są dopuszczalne. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany. Tak wynika z art. 108 § 1 kodeksu pracy.

Natomiast na podstawie art. 108 § 2 kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną. Zatem tylko za te zachowania można wymierzyć karę pieniężną.

### Wina i bezprawność

Józef Iwulski tłumaczy, że przesłankami odpowiedzialności porządkowej jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania. Upomnienie zaś można zastosować nawet, gdy ta wina jest niewielka. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 30 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 86/99, zgodnie z którym *wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy.*

Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lipca 1990 r., sygn. akt I PRN 26/90 wyjaśnił, że *bezprawność należy oceniać przez prawnie skuteczne polecenia przełożonych, a nie wyłącznie na podstawie przepisów. Jednak tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy kwalifikuje się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 kodeksu pracy i może stanowić podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej. Rodzaj naruszonych przez pracownika przepisów oraz stopień winy powinny być uwzględniane przy wyborze rodzaju zastosowanej kary porządkowej.*

SN wyjaśnił ponadto, że *stosowanie się pracownika do poleceń przełożonego dotyczy tylko poleceń związanych z pracą, nazywanych także służbowymi, a nie wszystkich poleceń, jakie wyda przełożony. Wynika stąd wniosek, że tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego („dotyczącego pracy”) może być zakwalifikowane jako naruszenie "ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy", o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej.*

Granica między nienależytym wykonaniem polecenia a jego niewykonaniem może być nieostra. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., sygn. I PKN 638/98. W orzeczeniu tym SN twierdzi, że *jest to problem oceny prawnej ustalonego zachowania pracownika w aspekcie przypisania mu winy, która jest przesłanką odpowiedzialności pracownika (art. 108 k.p.)*.

Przy nakładaniu kary pracodawca powinien brać też pod uwagę dotychczasowy stosunek pracownika do pracy. Jeśli był nienaganny, wzorowy, sankcja może być łagodniejsza.

### **Tylko jedna sankcja**

Za jedno naruszenie obowiązków (jeden czyn) może być stosowana tylko jedna kara. Jak podaje Kazimierz Jaśkiewicz, *mimo użytego w art. 108 § 2 kodeksu pracy wyrazu „również”, w razie zastosowania kary pieniężnej nie można za ten sam czyn nakładać kary z art. 108 § 1 kodeksu pracy*.

Kodeks limituje wysokość kary pieniężnej. Sankcja ta za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **W określonym czasie**

Przepisy regulują też tryb stosowania kar. Pracodawca może je nakładać w ciągu 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Zanim zastosuje karę, musi najpierw wysłuchać pracownika. Nie może zatem, np. tylko wystać zawiadomienia o nałożeniu sankcji. Jednak pracownik sam może nie chcieć rozmawiać.

Sąd Okręgowy w Koszalinie w wyroku z 16 lutego 2011 r., sygn. akt. IV P/4/12 orzekł, że *pracodawca może też zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzenia mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia*. Tak samo wcześniej uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 15 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 114/99.

Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu dla nałożenia kary rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

### **Informacja na piśmie**

O zastosowanej karze pracodawca musi zawiadomić pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 70/99, *obowiązek zachowania formy pisemnej dotyczy tylko zawiadomienia pracownika o udzieleniu kary porządkowej, a nie jej nałożenia*.

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji

związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca musi zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

### Zatarcie po roku

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Wyczyszczenie akt odbywa się także w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

Pracodawca może ponadto, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

Uznanie kary za niebyłą może nieść też konsekwencje finansowe. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z 17 marca 1986 r., sygn. akt III PZP 12/86. SN orzekł w niej, że: *uznana za niebyłą kara upomnienia (art. 113 § 2 k.p.) nie może stanowić podstawy do zmniejszenia o 20% nagrody z zakładowego funduszu nagród, przewidzianego w regulaminie tworzenia i podziału tego funduszu. Okoliczności faktyczne, które stanowiły podstawę wymierzenia tej kary, mogą być wzięte pod uwagę przy ocenie nienagannego wykonywania przez pracownika obowiązku przewidzianego w § 5 pkt 1 wymienionego regulaminu.*

## 15. Oceny okresowe

To, jak urzędnik samorządowy wykonuje swoje obowiązki jest cyklicznie oceniane przez pracodawcę. Negatywny wynik niesie za sobą przykre konsekwencje.

Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym podlega okresowej kontroli. Mówi o tym art. 27 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Jak tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2009: *oceny okresowe przeprowadza się jedynie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym, nie przeprowadza się ich więc w stosunku do doradców, asystentów, pracowników na stanowiskach pomocniczych i obsługi. Ocen dokonuje się jedynie w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę; w tej grupie również w stosunku do sekretarza gminy, powiatu, województwa.*

### Bezpośredni przełożony

Taka ocena dokonywana jest na piśmie przez bezpośredniego przełożonego pracownika samorządowego. Bezpośrednim przełożonym jest kierownik komórki organizacyjnej wchodzącej w skład danej jednostki organizacyjnej (urzędu, wydziału, biura) – dla pracowników tych komórek. Natomiast dla kierowników poszczególnych komórek, a także pracowników niewchodzących formalnie do żadnej z wewnętrznych komórek danej jednostki – kierownik danej jednostki, np. wójt, starosta, marszałek.



### **Co pewien czas**

Z ustawy wynika, że ocena powinna być przeprowadzana nie rzadziej niż raz na 2 lata i nie częściej niż raz na 6 miesięcy.

Ocena dotyczy wywiązywania się przez pracownika z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz z obowiązków określonych w ustawie o pracownikach samorządowych (m.in. przestrzeganie Konstytucji RP i innych przepisów prawa; wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie; dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej; zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami; stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych).

### **Według wytycznych**

Sposób przeprowadzenia oceny określa kierownik danej jednostki w drodze zarządzenia. Nieprawidłowe będzie, np. określenie zasad oceny dla pracowników przez organ stanowiący. Tak wynika z rozstrzygnięcia nadzorczego wojewody świętokrzyskiego z 13 sierpnia 2009 r., PNK.I-0911/137/09. Wojewoda stwierdził nieważność uchwały Zgromadzenia Staropolskiego Związku Gmin i Miast z siedzibą w Końskich w sprawie wdrożenia „Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w Biurze Staropolskiego Związku Gmin i Miast z siedzibą w Końskich”. Uznał, że uchwała jest oczywiście sprzeczna z prawem jako podjęta przez organ niewłaściwy. - *Żaden przepis, ani ustawa o pracownikach samorządowych, ani kodeks pracy nie wskazuje organu stanowiącego jako właściwego do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy* – wynika z rozstrzygnięcia.

Ustawa o pracownikach samorządowych określa dane elementy, które powinny się znaleźć w takim zarządzeniu. Należą do nich: sposób dokonywania ocen, okresy, za które mają być one sporządzane, kryteria dokonywania oceny, a także skala ocen. Wydając zarządzenie, kierownik jednostki powinien brać pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania ocen oraz specyfikę funkcjonowania podległej mu jednostki.

Jak zauważa Rycak Artur w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LEX 2013: *skala ocen może być różna, z tym że powinna zostać podzielona na oceny pozytywne i negatywne, ponieważ ponowna ocena negatywna może zgodnie z art. 27 ust. 9 ustawy skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę*.

### **Prawo odwołania**

Ocenę bezpośredni przełożony doręcza pracownikowi oraz kierownikowi jednostki, która go zatrudnia. Następnie w ciągu 7 dni od otrzymania wyników, urzędnik ma prawo odwołania do kierownika jednostki. Ten zaś ma 14 dni na jego rozpatrzenie.

Odwołanie może dotyczyć samej oceny, jak też uchybień formalnych, takich jak np. dokonanie oceny przez osobę niebędącą bezpośrednim przełożonym pracownika. Jest również dopuszczalne, gdy pracownik czuje przykładowo, że przy ocenie naruszony został zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, czy doznał mobbingu.

### Z pozwem do sądu

Ustawa nie przewiduje możliwości wystąpienia do sądu pracy w przypadku nierozpatrzenia odwołania w terminie albo nieuwzględnienia odwołania. Nie oznacza to jednak, że takiej możliwości nie ma. Świadczy o tym postanowienie Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 226/08. SN orzekł w nim, że *urzędnicy, którzy nie są zadowoleni z uzyskanej negatywnej oceny przełożonego, mogą się odwołać do sądu. Choć ustawa o pracownikach samorządowych (w treści obowiązującej do końca zeszłego roku) nie przewiduje takiej możliwości, nie oznacza to, że urzędnik nie może tego zrobić.* Teza ta jest nadal aktualna.

Podobnie uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2011 r., sygn. akt II PK 274/10. - *Brak w ustawie o pracownikach samorządowych przepisu umożliwiającego urzędnikowi, który otrzymuje negatywną ocenę, odwołania się do sądu, nie oznacza niedopuszczalności drogi sądowej – ocenił.*

W przypadku uwzględnienia odwołania ocenę zmienia się albo dokonuje się jej po raz drugi. Gdy zatrudniony otrzymuje wynik negatywny, ponowna ocena nie może być dokonana wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny. Artur Rycak przypomina, że *termin ten był w doktrynie prawa pracy krytykowany jako zbyt krótki na ocenę, czy nastąpiły stałe zmiany w postawie pracownika.*

### Rozstanie za wypowiedzeniem

Jeśli pracownik uzyska ponowną ocenę negatywną - skutkuje to rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Reguluje to art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych. - *Rozwiązanie umowy o pracę w takiej sytuacji jest obligatoryjne, a nie uzależnione od uznania pracodawcy* – komentuje Agnieszka Rzetecka-Gil. Jednakże skoro to pracodawca dokonuje oceny, to uznając, że jest ona niekorzystna, liczy się ze zwolnieniem pracownika. W praktyce spotyka się zarzuty, że przepisy dotyczące oceny okresowej w samorządzie są instrumentem pozwalającym na dążenie do rozstania z zatrudnionym. Nie prowadzą też do awansu, więc nie do końca spełniają pozytywną rolę.

W wyroku z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 155/11, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że *rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem samorządowym na podstawie art. 27 ust. 9 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych wymaga oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy, ze wskazaniem negatywnych ocen pracy jako przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.).*

Od wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odwołanie do sądu pracy. - *W postępowaniu sądowym toczącym się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uzyskania ponownie negatywnej oceny, pracownik samorządowy może kwestionować zasadność wystawionych mu ocen, nawet jeśli uprzednio nie odwołał się od nich do kierownika jednostki w trybie przewidzianym przez art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c.)* – czytamy we wspomnianym wyroku SN z 7 marca 2012 r.

## 16. Aresztowany pracownik w zawieszeniu

Postanowienie o tymczasowym aresztowaniu wydane w stosunku do pracownika samorządowego skutkuje zawieszeniem w czynnościach służbowych.

Mówi o tym wprost art. 35 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Z niego wynika bowiem, że stosunek pracy pracownika samorządowego tymczasowo aresztowanego ulega zawieszeniu z mocy prawa.

### **Z mocy ustawy**

Skoro zaś zawieszenie następuje automatycznie, to nie jest potrzebny tu żaden inny akt poza postanowieniem prokuratury czy sądu o zastosowaniu czy przedłużeniu tymczasowego aresztowania. Co więcej, pracodawca nie ma żadnego wpływu na fakt zawieszenia stosunku pracy pracownika w przypadku jego tymczasowego aresztowania. - *Nie istnieje więc de lege lata możliwość świadczenia pracy w areszcie* – podsumowuje Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2009. – *Postanowienie o tymczasowym aresztowaniu wydane w stosunku do pracownika samorządowego powoduje skutek zawieszenia w czynnościach służbowych. Dlatego tymczasowo aresztowany burmistrz nie może już, przebywając w areszcie, wykonywać swoich obowiązków, np. wydawać decyzji czy poleceń służbowych* – dodaje.

Zawieszenie oznacza zatem stan, w którym praca nie jest świadczona. Z taką sytuacją mamy do czynienia także np. w razie korzystania pracownika z urlopu bezpłatnego czy wychowawczego. Przypadki te są jednocześnie okolicznościami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy.

### **Dzień zatrzymania**

Okres tymczasowego aresztowania liczy się od dnia zatrzymania pracownika samorządowego. Jest to zgodne z art. 265 kodeksu postępowania karnego. Magdalena Rycak w *Artur Rycak Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LEX 2013 tłumaczy, że: *o zawieszeniu stosunku pracy pracownika samorządowego decyduje wyłącznie data tymczasowego aresztowania, a nie np. moment, w którym położony został poinformowany o tymczasowym aresztowaniu pracownika.*

### **Półowa wynagrodzenia**

Tymczasowe aresztowanie rzutuje także na dochody pracownika. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych w okresie zawieszenia pracownik samorządowy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania. - *Pracownikowi wypłaca się po prostu połowę jego hipotetycznego wynagrodzenia, które by otrzymywał pracując. Nie ma też przeszkód, by za okres owego zawieszenia nabywał prawo do nagrody rocznej należnej pracownikom sfery budżetowej. Przesłanką nabycia prawa do tej nagrody jest pozostawanie w stosunku pracy, ono zaś ma miejsce* – podaje Stefan Płażek w *Komentarzu do ustawy o pracownikach samorządowych pod red. Krzysztofa Barana*, opubl. LEX 2014.

Wypłata pensji za czas pozostawania w areszcie jest odstępstwem od reguły zawartej w art. 80 kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią – takim jest art. 35 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Wyjątków natomiast nie można stosować rozszerzająco. Potwierdza to wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 1 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 16/13, z którego dowiadujemy się, że *za okres nie wykonywania pracy co do zasady pracownik nie pobiera wynagrodzenia, chyba że konkretny przepis wyraźnie przewiduje zachowanie przez niego prawa do wynagrodzenia. Tego rodzaju szczególną regulację stanowi zarówno przepis art. 81 k.p., jak i art. 35 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych.*

*Powyższe unormowania jako przepisy szczególne, określające wyjątki od ogólnej zasady, nie mogą być interpretowane rozszerzająco i podlegają ścisłej wykładni.*

Dlatego okres zawieszenia w czynnościach służbowych (na podstawie art. 276 kodeksu postępowania karnego) nie jest tym, za który należy się gratyfikacja od pracodawcy. Orzekł o tym Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2014 r., sygn. akt III PK 51/13, w którym czytamy, że *przepis art. 35 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych nie stanowi podstawy nabycia przez pracownika samorządowego wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z powodu zawieszenia w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k.*

Inaczej kwestie te ocenił Sąd Najwyższy w uchwale z 14 stycznia 2010 r., sygn. akt III PZP 4/09, *przyznając wychowawcy zatrudnionemu w placówce opiekuńczo-wychowawczej oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z użyciem przemocy i zawieszonemu z mocy prawa w pełnieniu obowiązków służbowych na czas trwania postępowania na podstawie art. 87a ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej wynagrodzenie w okresie zawieszenia.*

W przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi samorządowemu należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia. Jednak nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego. Przyjmuje się, że to pracownik powinien wystąpić z wnioskiem o wypłatę.

Stefan Płażek wyjaśnia, że w sytuacji gdy zawieszenie nastąpiło w okresie pobierania przez pracownika świadczeń innych niż wynagrodzenie (np. zasiłku chorobowego, macierzyńskiego czy wychowawczego), nie przysługuje mu wspomniana połowa wynagrodzenia, ale te inne świadczenia aż do ich wyczerpania.

### **Wygaśnięcie umowy**

Co do zasady tymczasowe aresztowanie trwające dłużej niż trzy miesiące kończy się tym, że stosunek pracy wygasa. Taki skutek dla umownych stosunków pracy przewiduje art. 66 § 1 kodeksu pracy.

Tak też jest w przypadku umowy o pracę strażnika gminnego wskutek tymczasowego aresztowania. Świadczy o tym wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., sygn. akt I PK 136/13, zgodnie z którym *umowa o pracę stanowiąca podstawę zatrudnienia strażnika gminnego wygasa z upływem trzech miesięcy jego nieobecności w pracy wskutek tymczasowego aresztowania.*

### **Ponowne zatrudnienie**

W myśl art. 66 § kodeksu pracy pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest zobowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 2014 r., sygn. akt III KK 479/13 uznał, że *przepis art. 66 § 2 k.p. stanowi gwarancję ponownego zatrudnienia, ale dopiero po prawomocnym wyroku uniewinniającym lub umorzeniu postępowania. Oznacza to, że niejako na czas trwania postępowania karnego, systemowo osoba, wobec której wygaśnięcie umowy o pracę nastąpiło z przyczyny wskazanej w art. 66 § 1 k.p., pozostaje poza stosunkiem pracy w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Otwarta pozostaje natomiast kwestia, czy w tym czasie, gdy doszło do niewątpliwie niesłusznego tymczasowego aresztowania, obowiązek naprawienia szkody, o którym mowa w art. 552 § 4 k.p.k., obejmuje okres toczącego*

*się postępowania karnego po uchyleniu tego środka zapobiegawczego aż do jego prawomocnego zakończenia w sposób wskazany w art. 66 § 2 k.p.*

Jeśli stosunek pracy nie wygaśnie, czyli tymczasowe aresztowanie trwa krócej niż trzy miesiące, to pracownik wraca do pracy. - *Skoro stan zawieszenia następuje automatycznie, to również automatycznie przemija (mowa tu oczywiście o okresie, nim stosunek pracy wygaśnie na podstawie art. 66 kodeksu pracy). Ani zatem pracownik nie powinien zwlekać ze stawieniem się do pracy, ani też pracodawca nie ma prawa ignorować faktu stawienia się tego pracownika do pracy – wyjaśnia Stefan Płażek.*

## 17. Regulamin wynagradzania

Pracodawca samorządowy musi wydać regulamin wynagradzania, który podmiotowo ma obejmować wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Obowiązek ten wynika z art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych.

Regulamin wynagradzania jest zakładowym źródłem prawa pracy, wymienionym w art. 9 § 1 kodeksu pracy. - *Jego usytuowanie w hierarchii źródeł prawa pracy jest tego rodzaju, że zawarte w nim postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W kontekście komentowanej ustawy oznacza to, że postanowienia regulaminu wynagradzania nie mogą być dla pracowników samorządowych mniej korzystne niż przepisy tej ustawy oraz rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych – tłumaczy Artur Rycak w Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, wyd. II, opublikowano: WK 2016.*

Pracodawca samorządowy ma obowiązek wydać regulamin wynagradzania, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Inaczej niż pracodawca wydający takie regulaminy w oparciu o przepisy kodeksu pracy. - *Regulaminy wynagradzania w myśl kodeksu pracy tworzy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjęty zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Zatem przepisy kodeksu pracy ograniczają w pewien sposób możliwości wprowadzania przez pracodawców regulaminów wynagradzania – czytamy w piśmie Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. (opublikowane w dzienniku Rzeczpospolita DF 2009/111/2).*

U pracodawcy samorządowego może także obowiązywać układ zbiorowy pracy. - *Jeżeli u pracodawcy samorządowego obowiązuje układ zbiorowy pracy, wprowadzenie w życie regulaminu wynagradzania konieczne będzie tylko wtedy, gdy postanowienia układu nie będą na tyle szczegółowe, by można było na ich podstawie ustalić warunki wynagradzania poszczególnych pracowników – przypomina Artur Rycak.*

- *Regulamin wynagradzania powinien być ustalony na tyle szczegółowo, aby na podstawie jego przepisów można było ustalić warunki umów o pracę poszczególnych pracowników – dodaje.*

Obowiązkowo w regulaminie wynagradzania pracodawca samorządowy musi określić: wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych oraz szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Tak nakazuje art. 39 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Jak tłumaczy Marcin Mazuryk w *Wojciech Drobny, Marcin Mazuryk, Piotr Zuzankiewicz, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, opublik. Oficyna 2010, regulamin wynagradzania ma uszczegóławiać regulacje rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wydanego na podstawie art. 37 ustawy, dlatego też może on przewidywać ostrzejsze wymagania kwalifikacyjne do objęcia danego stanowiska urzędniczego czy określać poszczególne elementy wynagrodzenia (niższe poziomy wynagrodzenia zasadniczego, premie, dodatki).*

Z kolei art. 39 ust. 2 określa nieobowiązkowe elementy regulaminu wynagradzania, a zatem pracodawca samorządowy może je wprowadzić, lecz nie musi. - *Do fakultatywnych elementów zaliczamy: warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego i funkcyjnego. Pracodawca samorządowy ma zatem pewną dowolność w zakresie ustalania kryteriów, wysokości i terminowości przyznawania niektórych elementów wynagrodzenia w regulaminie wynagradzania, co umożliwi mu prowadzenie indywidualnej polityki płacowej w ramach posiadanych własnych środków finansowych* – wyjaśnia Marcin Mazuryk.

Z art. 39 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych wynika natomiast obowiązek nałożony na wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę lub marszałka województwa uregulowania w drodze zarządzenia maksymalnych miesięcznych wynagrodzeń kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych, gospodarstw pomocniczych tych jednostek oraz zakładów budżetowych jednostek samorządu terytorialnego.

## 18. Wypłata wynagrodzenia

Za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Prawa tego pracownik nie może się zrzec ani scedować na inną osobę.

Wypłata pensji nie jest uzależniona od nadzwyczajnego wykonania przez pracownika obowiązków. Wystarczy, aby realizował je starannie.

Wykonaną pracą są czynności spełnione przez pracownika w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia. Dlatego nie jest dopuszczalne pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., sygn. akt I PRN 94/96. SN orzekł w nim, że: *Pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 kodeksu pracy), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 kodeksu pracy) i równego traktowania pracowników (art. 11[2] kodeksu pracy).*

Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Odpłatny jest urlop wypoczynkowy czy dni wolne na poszukiwanie pracy, podobnie jak wolne na opiekę nad dzieckiem do lat 14.

Szczególną regulacją mówiącą o tym, kiedy pracownik nie wykonując zadań zachowuje prawo do wynagrodzenia jest zapis zawarty w art. 81 kodeksu pracy. Zgodnie z nim gratyfikacja przysługuje pracownikowi, który był gotów do wykonywania pracy, lecz doznał przeszkód m.in. z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 14 grudnia 2009 r., sygn. akt I PK 115/2009 wyjaśnił, że: *Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar jej wykonywania, faktyczna zdolność do jej świadczenia, uzewnętrznienie gotowości do jej wykonywania oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.*

W przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok jednorazowe zgłoszenie pracodawcy przez tego pracownika gotowości do pracy na początku tego okresu nie jest wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres.

Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Także ustawa o pracownikach samorządowych w art. 35 przewiduje sytuację, kiedy pracownik dostaje pensję mimo tego, że nie tylko pracuje, ale jego stosunek pracy został zawieszony. Bowiem w okresie zawieszenia stosunku pracy na skutek tymczasowego wynagrodzenia pracownik samorządowy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania. W przypadku zaś umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi samorządowemu należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego.

Wyjątki od zasady ogólnej (płaca za wykonaną pracę) nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Potwierdza to wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 2 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 16/13. Sąd orzekł, że: *Za okres niewykonywania pracy co do zasady pracownik nie pobiera wynagrodzenia, chyba że konkretny przepis wyraźnie przewiduje zachowanie przez niego prawa do wynagrodzenia. Tego rodzaju szczególną regulację stanowi zarówno przepis art. 81 k.p., jak i art. 35 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych. Powyższe unormowania jako przepisy szczególne, określające wyjątki od ogólnej zasady, nie mogą być interpretowane rozszerzająco i podlegają ścisłej wykładni.*

## 19. Stosowne wynagrodzenie pracownika

Pracownik samorządowy powinien dostawać wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Mówi o tym art. 36 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Z kolei art. 78 § 1 kodeksu pracy określa generalne zasady ustalania wynagrodzenia pracowniczego - wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało przede wszystkim rodzajowi wykonywanej pracy (stanowisko, funkcja, poziom odpowiedzialności), kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu (kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, staż pracy), a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

### **Bez dyskryminacji**

Przyznanie pracownikom samorządowym zajmującym takie same stanowiska wynagrodzenia w różnej wysokości nie może być z reguły ocenione jako dyskryminacja jednych i faworyzowanie drugich. Jak wyjaśnia Marcin Mazuryk w *Wojciech Drobny Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. Oficyna 2010* znajdują tu bowiem zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracy. - *Artykuł 112 kodeksu pracy uzależnia prawo do jednakowego traktowania od „jednakowego” wypełnienia „takich samych obowiązków”. Artykuł ten wyraża w ścisłym rozumieniu zasadę równych praw wszystkich*

pracowników z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków i jednocześnie dopuszcza różnicowanie pracowników, którzy pełnią bądź różne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, bo nawet jednakowe wypełnianie takich samych obowiązków nie jest tożsame z równym prawem do awansu na wyższe stanowiska, które to prawo jest uzależnione od stażu pracy oraz kwalifikacji – podaje w komentarzu.

### Różne kryteria

Na wysokość wynagrodzenia pracownika samorządowego mogą mieć wpływ inne niż określone art. 36 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych kryteria. *Agnieszka Rzetecka-Gil w Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2009 przypomina bowiem, że staż pracy wpływa na wysokość dodatku za wieloletnią pracę, zwiększenie obowiązków może wpłynąć na dodanie dodatkowego składnika wynagrodzenia (dodatek specjalny), szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej mogą spowodować przyznanie nagrody.

Co do zasady wynagrodzenie, które każdemu, także i samorządowemu pracownikowi wypłaca pracodawca powinno odnosić się do pracy, którą dana osoba wykonuje na rzecz tego zakładu pracy w ramach stosunku pracy. Wynagrodzeniem za pracę nie jest np. odpłatność z tytułu umowy zlecenia czy umowy o dzieło, nawet jeśli strony kontraktu są te same co umowy o pracę. W sensie prawnym wynagrodzenie za pracę jest wypłacane tylko pracownikowi, a nie np. zleceniobiorcy, choć umowa ta może być odpłatna i kodeks cywilny w art. 735 mówi o wynagrodzeniu, że nie jest to wynagrodzenie za pracę, a za zlecenie.

Potwierdza to orzecznictwo sądowe. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 16 września 2015 r., sygn. akt III AUa 2114/14 ocenił, że *wynagrodzenie należne jest pracownikowi za pracę umówionego rodzaju, a nie za całokształt osiągnięć zawodowych pracownika i aktualnie podejmowanej przez niego, wszelkiej aktywności zarobkowej.*

To, czy płaćność jest wynagrodzeniem za pracę czy też z innego tytułu ma na przykład znaczenie przy jego ochronie gwarantującej pewne zabezpieczenie finansów pracownika. Chodzi o przepisy kodeksu pracy, które wyznaczają ramy dotyczące formy, terminu i miejsca wypłaty. Regulują one także kwestie potrąceń w wynagrodzeniu. Także z kodeksu pracy wynika niezbywalność gratyfikacji pracowniczej.

### Poszczególne składniki

Art. 36 ust. 2 – ust. 6 ustawy o pracownikach samorządowych wymienia dziewięć składników wynagrodzenia pracownika samorządowego.

Są to: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach, dodatek specjalny przysługujący wójtowi, staroście oraz marszałkowi województwa, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Wynagrodzenie zasadnicze jest jednym ze składników, który będzie przysługiwał zawsze.

Wynagrodzenie zasadnicze jest zatem stałym, normalnym elementem płacowym. Ale nie tylko ono. Stały będzie np. dodatek stażowy. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 1986 r., sygn. akt I PRN 40/86, wyjaśnił, że normalnym wynagrodzeniem jest to, *które pracownik otrzymuje stale i systematycznie,*



a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów lub postanowień płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

Niektóre świadczenia są jedynie okresowe, tak jest na przykład z nagrodą jubileuszową. Inne zaś jednorazowe – odprawa emerytalna czy rentowa.

Część składników należy do grupy nieobowiązkowych. To dodatek funkcyjny, dodatek specjalny czy też nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Możliwość wypłacania pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę tych fakultatywnych składników wynagrodzenia powinna zostać zapisana w regulaminie wynagradzania. Inaczej nie ma podstawy do jej wypłaty. Nie zawsze pracodawcy samorządowi o tym pamiętają, co potwierdzają kontrole regionalnych izb obrachunkowych.

Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej określa zaś ustawa z 2 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej

Kwestie przyznawania dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej oraz odpraw dla osób odchodzących na emeryturę lub przechodzących na rentę wynikają natomiast z art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych.

## 20. Dodatek stażowy

Staż pracy wpływa na określone prawa i przywileje pracownicze. Co najmniej pięcioletnia kariera zawodowa uprawnia do specjalnego dodatku do pensji.

Chodzi o dodatek za wieloletnią pracę, który pracownik otrzymuje po pięciu latach pracy. W dniu nabycia wynosi on 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Takie reguły wyznacza art. 38 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Dodatek przysługuje pracownikowi samorządowemu a nie każdemu pracownikowi, np. zatrudnionemu w prywatnej firmie – choć oczywiście tu wewnętrzne przepisy płacowe mogą przyznawać tego typu dodatki. Jednak dla tego składnika płacy pracownika samorządowego znaczenie ma także praca danej osoby w innych miejscach.

Jak wyjaśnia Agnieszka Rzetecka-Gil w: *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2009 r.: *do dodatku stażowego wliczany jest zakładowy staż pracy (okres pracy u danego pracodawcy samorządowego) oraz wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia (stosunek pracy a nie np. umowa zlecenia czy umowa o dzieło) oraz inne okresy (nazywane potocznie „równorzędnymi” z okresami zatrudnienia), jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.*

Dodatek otrzymują wszyscy pracownicy samorządowi bez względu na podstawę zatrudnienia. Ewentualne spory na tle przyznania wynagrodzenia będą tu rozpatrywane przez sądy pracy a nie administracyjne. Wyjaśnił to Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w postanowieniu

z 19 maja 2014 r., sygn. akt VIII SA/Wa 380/14, orzekając, że *wójt jako pracownik samorządowy pozostaje w stosunku pracy, tyle że nie jest to stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę, ale na podstawie wyboru. W ramach tego stosunku pracy (a nie w ramach stosunku administracyjnego) otrzymuje również wynagrodzenie. Z tych powodów prawidłowość ustalenia wysokości wynagrodzenia podlega kontroli sądu powszechnego.*

Zarówno okresy zatrudnienia, jak również równorzędne podlegają wliczeniu bez względu na długość przerw między nimi, jak również sposób ustania stosunku pracy. Oznacza to, że do długości stażu będzie wliczał się np. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, która zakończyła się z upływem czasu na jaki została zawarta, jak i zakończona z upływem okresu wypowiedzenia czy nawet po zwolnieniu dyscyplinarnym.

Z kolei przykładem odrębnego przepisu, na podstawie którego wlicza się do dodatku stażowego pracę, jest art. 1 ustawy o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Na jego podstawie pracownik samorządowy ma doliczoną pracę, którą w przeszłości wykonywał w gospodarstwie rolnym także jako domownik.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 6 października 2015 r., sygn. akt II SA/Wa 833/15 orzekł, że *o stałości pracy domownika w gospodarstwie rolnym przede wszystkim decyduje zachowanie przez niego gotowości do świadczenia jej na rzecz gospodarstwa osoby bliskiej w wymiarze czasu stosownym do zakładanego przez rolnika prawidłowego funkcjonowania gospodarstwa, zgodnie ze strukturą gospodarstwa rolnego, przy uwzględnieniu jego obszaru, liczby pracujących w nim osób oraz używanego sprzętu rolniczego. Stąd też sama nauka w szkole średniej nie wyklucza wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym w charakterze domownika.*

Innym przepisem odrębnym mówiącym o zaliczaniu stażu pracy jest art. 301 § 2 kodeksu pracy, który odnosi się do okresu czynnej służby wojskowej. Natomiast z art. 302 kodeksu pracy wynika, że do okresu zatrudnienia od którego zależą takie przywileje, jak np. dodatek stażowy wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej.

Na wliczanie do stażu pracy okresów pobierania zasiłku dla bezrobotnych wskazuje art. 79 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Doliczenie innych okresów zatrudnienia jest możliwe po ich odpowiednim udokumentowaniu. Potwierdza to wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 1 września 2014 r., sygn. akt II SA/Wa 695/14, z którego dowiadujemy się, że *jeżeli policjant nie dysponował przy przyjęciu do służby odpowiednimi dokumentami dotyczącymi okresów zaliczonych do wysługi lat w Policji, to po ich dostarczeniu możliwa jest zmiana ustaleń w tym zakresie i zaliczenie mu dalszych udokumentowanych okresów.*

Warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę określa § 7 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Wynika z niego, że dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca. Jeżeli nabycie prawa

do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, to jest on wypłacany za dany miesiąc.

Dodatek przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik z tego tytułu pobiera zasiłek.

Jeżeli praca w urzędzie stanowi tylko dodatkowe zatrudnienie, to do tego okresu dodatkowego zatrudnienia nie zalicza się okresów zatrudnienia podstawowego. Problematiczne może być uznanie, które zatrudnienie jest dodatkowe a które podstawowe. Nie ma bowiem definicji legalnej.

*- Można więc będzie napotkać w praktyce nierozwiązywalne problemy związane z zaliczeniem danego zatrudnienia do podstawowego czy dodatkowego, np.: jakie kryteria powinny decydować o zaliczeniu danego zatrudnienia do którejś z tych grup: czy wymiar etatu, czy termin nawiązania stosunku pracy, wysokość osiąganego wynagrodzenia; co w sytuacji np. radcy prawnego zatrudnionego w czterech jednostkach samorządu terytorialnego na 1/4 etatu w każdej (gdy nawiązanie stosunku pracy nastąpiło w tym samym dniu) – tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil.*

## 21. Nagroda jubileuszowa

Po przepracowaniu 20, 25, 30, 35, 40 i 45 lat pracy pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa.

Jej wysokość stanowi odpowiedni procent wynagrodzenia miesięcznego pracownika. W przeciwieństwie do dodatku stażowego, gdzie podstawę obliczeń stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.

### **Miesięczne wynagrodzenie**

*- Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie miesięczne (zasadnicze wraz ze wszystkimi dodatkami) przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie miesięczne przysługujące mu w dniu jej wypłaty - tłumaczy Artur Rycak w: Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. LEX 2013.*

Zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości: 75% wynagrodzenia miesięcznego (po 20 latach pracy), 100% wynagrodzenia miesięcznego (po 25 latach pracy), 150% wynagrodzenia miesięcznego (po 30 latach pracy), 200% wynagrodzenia miesięcznego (po 35 latach pracy), 300% wynagrodzenia miesięcznego (po 40 latach pracy), 400% wynagrodzenia miesięcznego (po 45 latach pracy).

Warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania określa rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (rozporządzenie płacowe). Z niego też wynika, że pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

Jak czytamy w prawomocnym wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z 11 lutego 2014 r., sygn. akt VI P 142/13: *istnieją zatem dwie przesłanki, od spełnienia których łącznie zależy to, czy pracownik otrzyma nagrodę jubileuszową. Po pierwsze musi posiadać status pracownika samorządowego, a po drugie w dacie istnienia stosunku pracy musi upłynąć okres uprawniający do nagrody jubileuszowej.*

### **Okresy zatrudnienia**

- *Okres zatrudnienia, po upływie którego pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, oblicza się podobnie jak w przypadku prawa do odprawy i dodatku za wieloletnią pracę – wlicza się doń wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze – przypomina Sąd Rejonowy w Świdnicy, w prawomocnym wyroku z 8 lutego 2013 r., sygn. akt IV P 152/12.*

W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się tylko jeden z tych okresów. Stanowi o tym § 8 ust. 2 rozporządzenia płacowego.

Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

### **Ciężar dowodu**

Jeżeli w aktach osobowych nie będzie odpowiedniej dokumentacji, to warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody. A to dlatego, że to pracownik czerpie korzyści z nagrody.

### **Odsetki karne**

Świadczenie wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody. – *Dniem wymagalności nagrody jest dzień upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia albo dzień wejścia w życie przepisów wprowadzających do warunków wynagradzania nagrody jubileuszowe. Pracodawca ma zatem na podstawie art. 481 § 1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy obowiązek zapłaty odsetek w wysokości ustawowej, jeżeli nie wypłaca nagrody najpóźniej w dniu jej wymagalności – wyjaśnia Artur Rycak.*

- *Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem obligatoryjnym. Pracownik, który spełnia warunki do jej przyznania, ma roszczenie o nagrodę, którego może dochodzić przed sądem pracy. Pracodawca nie ma zatem prawa do odmowy jej przyznania, jeżeli zachodzą wszystkie przesłanki jej przyznania – dodaje Artur Rycak.*

### **Nieprawidłowe wyliczenia**

Zdarzyć się może, że nagroda zostanie wypłacona nienależnie. Wtedy bezpodstawnie wzbogacony pracownik będzie musiał liczyć się z obowiązkiem zwrotu świadczenia. Potwierdza to wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z 14 września 2015 r., sygn. akt III Pa 8/15. W analizowanej przez sąd sprawie pracodawca – Zarząd Dróg Powiatowych wypłacił pracownicy nagrodę nieprawidłowo zaliczając

do stażu okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców. Przez co nagroda została wypłacona w zawyżonej wysokości – za 45 lat a powinno być za 40 lat.

Sąd Okręgowy nakazał zwrot różnicy. Uznał, że *świadczeniem nienależnym, które pozwana jest zobowiązana zwrócić powodowi jest jedynie kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia stanowiąca różnicę pomiędzy wysokością nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy w wysokości 400 % miesięcznego wynagrodzenia, a wysokością nagrody za 40 lat pracy w wysokości 300 % wynagrodzenia – która niewątpliwie pozwanej przysługiwała.*

Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, to podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

### **Dla emeryta**

W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że *związek pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę może mieć charakter czasowy, przyczynowy, a także funkcjonalny.* Tak też wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1993 r., sygn. akt I PRN 111/93. Między prawem do odprawy emerytalnej, a unormowaniem prawa do nagrody jubileuszowej występują jednak pewne różnice celów regulacji, na co wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lutego 2010 r., sygn. akt II PK 214/09. Nagroda jubileuszowa nie ma na celu uposażenia pracownika wobec odejścia na emeryturę. W związku z tym Sąd Najwyższy opowiada się w tym za *przyczynowym charakterem związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury.* Taka wykładnia została dodatkowo potwierdzona przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z 12 grudnia 2011 r., sygn. akt I PZP 1/11, w którym uznano, że *pracownikowi samorządowemu nie przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli przed podjęciem zatrudnienia miał przyznane prawo do wcześniejszej emerytury, którą zawiesił w związku z tym zatrudnieniem, choćby po ustaniu zatrudnienia rozpoczął pobieranie świadczenia emerytalnego z tytułu osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego.*

## **22. Odprawa emerytalna**

W związku z przejściem na emeryturę lub rentę pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa.

To swoista rekompensata wypłacana w związku z zakończeniem kariery zawodowej. W przypadku pracowników samorządowych wysokość tego świadczenia określa ustawa o pracownikach samorządowych. Zgodnie z jej art. 38 ust. 3 wysokość odprawy jest uzależniona od liczby przepracowanych lat pracy i stanowi wielokrotność wynagrodzenia (a nie wynagrodzenia zasadniczego, jak przy dodatku stażowym) pracownika samorządowego.

I tak, po 10 latach pracy pracownik otrzyma świadczenie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Po 15 latach pracy – trzymiesięcznego a po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

### Lepiej niż na zasadach ogólnych

Pracownicy samorządowi mają prawo do odprawy na wyższym poziomie od ogółu pracowników. Z art. 92[1] kodeksu pracy wynika bowiem, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W świetle kodeksu pracy pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Nie ma przy tym przeciwwskazań, aby wewnętrzne przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy przyznawały pracownikom odprawy w wyższej wysokości.

Nie tylko wysokość świadczenia określona w kodeksie pracy jest inna niż w ustawie o pracownikach samorządowych. Kodeks wprost wymaga też, aby pracownik w związku z przejściem na emeryturę przestał pozostawać w zatrudnieniu – choć w praktyce wystarcza, aby pracownik rozwiązał umowę o pracę a następnie zawarł nowy stosunek pracy, po to tylko, aby otrzymać odprawę.

### Podstawa odejścia

Ustanie stosunku pracy może nastąpić na skutek wypowiedzenia czy porozumienia stron. Pracownik może jednak nie dostać odprawy w razie zwolnienia dyscyplinarnego.

Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2013 r., sygn. akt. II PK 60/13. W orzeczeniu tym SN wyjaśnił, że *odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym (art. 92[1] k.p.), to jednak stanowi określony gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy (emerytalny), ale także za właściwe wykonywanie pracy. Jeżeli dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, czyli pozytywnego stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. Prawo do odprawy emerytalnej wynika z „ustania” zatrudnienia, gdy pracodawca zawiera ugodę sądową i odstępuje od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Pozytywna przesłanka prawa do odprawy emerytalnej spełnia się również wtedy, gdy pracownik przechodzi na emeryturę w związku z ustaniem stosunku pracy.*

Z kolei ustawa o pracownikach posługuje się stwierdzeniem, że „w związku z przejściem na emeryturę lub rentę pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa” (ustawa z 1990 r. stanowiła, że odprawa należy się „przy przechodzeniu na emeryturę”).

### Obiektywny związek

Zatem przesłanką nabycia prawa do odprawy przez pracownika samorządowego jest istnienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. Orzekał o tym Sąd Najwyższy w wyroku z 15 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 269/10. W orzeczeniu tym SN jednocześnie wyjaśnił, że *związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę.*

Związek między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (ustanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (ustanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia

może zachodzić także związek funkcjonalny (w istocie przyczynowo-czasowy) - rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia.

Pojęcie przejścia na emeryturę lub rentę interpretowane jest zatem w kategoriach obiektywnych, co oznacza, że nie jest ważny zamiar pracownika skorzystania z tych świadczeń, lecz rzeczywisty, obiektywny skutek w postaci skorzystania z przyznanego świadczenia w związku z ustaniem stosunku pracy.

Za każdym razem zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta (rencisty) na status wyłączenie emeryta (rencisty) jest przejściem na emeryturę lub rentę w rozumieniu art. 92[1] § 1 k.p. i art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 1 października 2013 r., sygn. akt II PK 14/13, wyjaśniając jeszcze, że następuje ono *zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy*.

Jak natomiast czytamy w wyroku Sądu Najwyższego z 31 marca 2015 r., sygn. akt II PK 136/14 zwroty „*przy przechodzeniu na emeryturę*” (art. 21 ust. 1 ustawy z 1990 r. o pracownikach samorządowych) i „*w związku z przejściem na emeryturę*” (art. 38 ust. 3 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych), *jedynie odsyłały do unormowania przesłanek nabycia odprawy emerytalnej w art. 92[1] k.p., a ich istotna i odmienna treść normatywna sprowadzała się do korzystniejszego uregulowania wysokości odprawy*.

Wcześniejsze pobranie przez pracownika odprawy z tytułu przejścia na rentę inwalidzką nie wyklucza od razu późniejszego otrzymania odprawy emerytalnej na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych.

### **Inne świadczenia**

Orzekł o tym Sąd Okręgowy w Elblągu w wyroku z 16 kwietnia 2014 r., sygn. akt IV Pa 2/14. Pracownica nie będąc jeszcze pracownicą samorządową otrzymała odprawę rentową w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Pracowała później w strukturach samorządowych. Jako taki pracownik, przechodząc na emeryturę powinna otrzymać odprawę emerytalną na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych odpowiadającą sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu. Sąd Okręgowy uznał, że *fakt wcześniejszego otrzymania odprawy nie może pozbawiać jej uprawnień przysługującego jej według przepisów szczególnych. Jednak nie jest to nowa odprawa w pełnej wysokości – 6 miesięcznego wynagrodzenia, lecz ta sama odprawa wypłacona z tytułu uzupełnienia, tak aby jej wysokość odpowiadała przepisom szczególnym regulującym wysokość odprawy emerytalnej dla pracowników samorządowych*.

Wysokość odprawy emerytalno-rentowej oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy a do okresów pracy uprawniających do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (podobnie jak przy nagrodzie jubileuszowej i dodatku stażowym, o czym już pisaliśmy).

**Niezbywalne prawo**

Pracownik, któremu nie wypłacono odprawy, ma o nią roszczenie. A gdy mu ją przyznano, nie może się jej zrzec. - *Odprawa nie może podlegać zrzeczeniu przez pracownika, np. przez zwrot na rachunek pracodawcy należnie pobranego świadczenia* - wyjaśnia Krzysztof Walczak w Komentarz do ustawy o służbie cywilnej, [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz* pod red. Krzysztofa W. Barana, publ. LEX 2014. Nie może też, podobnie jak i wynagrodzenia scedować wypłaty na kogoś innego.

## 23. Trzynastka

Za efektywną i nienagannie świadczoną pracę pracownik samorządowy dostaje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

**Minimum pół roku...**

Ten, który pracował krócej, ma prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Ale pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Tak wynika z art. 2 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

W uchwale z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że *warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego.*

**... lub wyjątkowo krócej**

Ustawa wymienia też przypadki, kiedy przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane. Tak jest na przykład w razie: nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej); zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące czy powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej. Dotyczy to także rozwiązania stosunku pracy w m.in. związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne. Tak samo jest gdy pracownik korzysta z urlopu wychowawczego czy macierzyńskiego.

Dobrze wyjątki te pogrupował Sąd Najwyższy w uchwale z 6 lipca 2011 r., sygn. akt III PZP 3/11: *Wymagany minimalny okres przepracowania wynosi 6 miesięcy (art. 2 ust. 2), przy czym art. 2 ust. 3 przewiduje dwa rodzaje wyjątków od tego wymagania. Pierwsza ich grupa dotyczy sytuacji, gdy nieprzepracowanie co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym jest spowodowane zbyt wczesnym zakończeniem lub zbyt późnym rozpoczęciem pracy w tym roku, a przyczyny tego stanu rzeczy ustawodawca uznał za społecznie uzasadnione (art. 2 ust. 3 pkt 1-5 oraz 7). Druga grupa wyjątków (art. 2 ust. 3 pkt 6) wiąże się bezpośrednio z rozpoznawanym zagadnieniem prawnym, gdyż dotyczy ona urlopowych przerw w wykonywaniu pracy, a więc sytuacji, gdy pracownik pozostaje*



*w stosunku pracy, lecz obowiązek wykonywania pracy został zawieszony. Dotyczy to urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz udzielonego nauczycielowi lub nauczycielowi akademickiemu urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym (art. 2 ust. 2), a więc po przepracowaniu całego roku kalendarzowego przysługuje ono w pełnej wysokości (art. 2 ust. 1).*

Sąd Najwyższy wyjaśnił ponadto, że okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Do okresu pracy warunkującego prawo do nagrody wlicza się następujące po sobie angaże. Tak tłumaczy problematykę stażu zakładowego Agnieszka Rzetecka-Gil w *Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Komentarz*, publ. LEX/el. 2015: *przesłanka warunkująca nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest spełniona także wówczas, gdy okres ten będzie wynikać z kilku następujących bezpośrednio po sobie umów o pracę.*

### **Wzorowe zachowanie**

Aby otrzymać dodatkową gratyfikację, pracownik musi pracować nienagannie. W myśl art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w czterech przypadkach. Chodzi o:

- nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy trwającą dłużej niż dwa dni;
- stawienie się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości;
- wymierzenie pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przewinienia te obligatoryjnie pozbawiają pracownika prawa do nagrody rocznej, nawet jeśli zostanie już za nie inaczej ukarany. Tak też wyjaśnia Anna Kosut w *Regulacje prawne w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracowników jednostek sfery budżetowej*, publ. PiZS 1998/12/22: *Jeżeli pracownik dopuścił się zachowań określonych w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, to nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nawet wówczas, gdy nałożona została na niego kara porządkowa. Jeżeli zaś karę porządkową zastosowano za inne niż wskazane w art. 3 pkt 1 i 2 ustawy naruszenie obowiązków pracowniczych, pracownika nie można pozbawić prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.*

### **Procent wynagrodzenia**

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Bierze się także pod uwagę dodatek za wieloletnią pracę czy premię okresową, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2000 r., sygn. akt I PKN 33/00

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się np. przyznanej premii uznaniowej, wynagrodzenia za urlop dla poratowania zdrowia (dotyczy to nauczycieli – zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., sygn. akt III ZP 22/00).

### Termin wymagalności

Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego, następujących po roku, za które przysługuje, czyli do końca marca kolejnego roku. Dla przykładu zaczerpniętego z wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z 13 marca 2014 r., sygn. akt VIII Pa 173/13 dodatkowe wynagrodzenie za 2008r. stało się wymagalne począwszy od 1 kwietnia 2009 r.

## 24. Nagroda

Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikowi można przyznać nagrodę.

To, czy pracownik taki ekstra bonus dostanie czy też nie zależy od woli pracodawcy. Obowiązku ich przyznawania nie ma. Przepisy na to pozwalają. Pracodawca samorządowy, który chce przyznawać pracownikom nagrody, powinien w regulaminie wynagradzania zapisać zasady ich przyznawania. Potwierdza to art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Nagroda ma charakter uznaniowy i co do zasady pracownik nie może rościć sobie prawa do jej przyznania, nawet jeśli w jego ocenie spełnia wszystkie przesłanki do tego, aby ją dostać. Ale nie zawsze. Inaczej jest, gdy już mu ją obiecano.

*- Roszczenie o nagrodę ma pracownik, któremu pracodawca przyznał ją, a następnie odmawia jej wypłaty. W tym przypadku źródłem roszczenia pracownika jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika. Oświadczenie to nie może być jednostronnie cofnięte przez pracodawcę – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ. LEX/el. 2016.*

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 37/04 *złożenie oświadczenia o przyznaniu nagrody nie podlega kontroli sądu pracy.*

Natomiast zgodnie z zasadami ogólnymi prawa pracy, uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakazu dyskryminacji. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10, w którym czytamy, że *do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu.*

Takie udowodnienie nie zawsze jest łatwe, o czym przekonała się pracownica pewnego urzędu gminy. Dowodzi temu wyrok Sądu Okręgowego z 8 grudnia 2014 r., sygn. akt V Pa 192/14: *Nagroda ma charakter uznaniowy, zależny od woli pracodawcy zaś pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie tego świadczenia. Sama okoliczność, że nagrodę otrzymali inni pracownicy nie świadczy*

*jeszcze o niesprawiedliwym traktowaniu powódki, albowiem przedmiotowe świadczenie – ze swej nazwy - przyznaje się za wybitne osiągnięcia, nie zaś za normalną pracę i zwykłe wykonywanie swoich obowiązków. Takie też zresztą przesłanki przyznania przedmiotowego świadczenia zostały określone w § 11 ust. 4 regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zarobkowej, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości. Powódka domagając się nagrody i podnosząc zarzut stosowania wobec niej praktyk mobbingowych, nie wskazała jednocześnie na żadne szczególne okoliczności, które w obiektywnej ocenie, uzasadniałyby przyznanie przedmiotowego świadczenia zaś podnoszone przez nią argumenty, że „tak zawsze było” oraz, że „inni pracownicy również otrzymali nagrody” są absolutnie niewystarczające.*

- Wypłacenie nagrody nie może być uzależnione od nieprzejęcia do konkurencyjnej firmy. W tym celu powinna być zawarta stosowna umowa o zakazie konkurencji – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 22 maja 2014 r., sygn. II PK 273/13.

## 25. Dodatek specjalny dla szefa

Wójt, starosta oraz marszałek województwa jako obowiązkowy składnik wynagrodzenia otrzymują dodatek specjalny.

Tak wynika z art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Jak wyjaśnia Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009, przysługuje on już z samego faktu zajmowania określonej funkcji.

- *Obligatoryjność dodatku oznacza, że w razie jego nieprzyznania pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę w najniższej wysokości. Spór ten należy do kognicji sądu pracy – tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil.*

Potwierdza to postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 19 maja 2014 r., sygn. akt VIII SA/Wa 380/14, w którym to sąd uznał, że wójt jako pracownik samorządowy pozostaje w stosunku pracy, tyle że nie jest to stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę, ale na podstawie wyboru. W ramach tego stosunku pracy (a nie w ramach stosunku administracyjnego) otrzymuje również wynagrodzenie. Z tych powodów prawidłowość ustalenia wysokości wynagrodzenia podlega kontroli sądu powszechnego.

W orzeczeniu tym WSA powołał się na postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z 6 września 2012 r., sygn. akt I OSK 1534/12, w którym NSA wyjaśnił: *Granice właściwości sądów administracyjnych do kontroli uchwał organów gminy, z wyłączeniem aktów prawa miejscowego, zostały przedmiotowo ograniczone do spraw z zakresu administracji publicznej.*

W tym samym orzeczeniu NSA uchylił wyrok WSA w Lublinie w sprawie III SA/Lu 785/11 dotyczącej legalności uchwały rady gminy w sprawie obniżenia wynagrodzenia wójta. Sąd II instancji wskazał, że wymieniona uchwała została podjęta w sprawie z zakresu stosunku pracy pracownika samorządowego nawiązanego na podstawie wyboru. Przesądza o tym treść art. 8 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych zgodnie z którym czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady gminy, a pozostałe czynności - wyznaczona przez wójta (burmistrza,

prezydenta miasta) osoba zastępująca lub sekretarz gminy, z tym że wynagrodzenie wójta ustala rada gminy, w drodze uchwały. Dalej NSA wskazał, że sprawy ze stosunku pracy, w tym sprawy wynagrodzenia, nie należą do spraw z zakresu administracji publicznej, dlatego sąd administracyjny nie posiada kompetencji do kontrolowania aktów organów jednostek samorządu terytorialnego podjętych w sprawach obniżenia wynagrodzenia wójta. W tych sprawach właściwa jest droga przed sądem powszechnym. NSA powołał się również na treść art. 43 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, w którym *expressis verbis* wskazano o przynależności spraw ze stosunku pracy do kognicji sądów powszechnych. Tak samo wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny w postanowieniu z dnia 9 maja 2013 r. o sygn. akt: II OSK 942/13.

Wysokość dodatku specjalnego określa rozporządzenie płacowe (rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych). Zgodnie z jego § 6 dodatek przysługuje w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Inna wysokość tego dodatku dotyczy urzędu miasta stołecznego Warszawy oraz miast (miast na prawach powiatu) powyżej 300 tys. mieszkańców. W tych wypadkach bowiem wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 50% sumy wskazanych składników wynagrodzenia.

## 26. Fakultatywny dodatek specjalny

Czasowe zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań uzasadnia przyznanie pracownikowi samorządowemu dodatku specjalnego.

Mówi o tym art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. W przeciwieństwie od obligatoryjnego dodatku dla wójta, starosty i marszałka województwa, wypłacenie tego świadczenia nie jest obowiązkowe.

O przyznaniu tego dodatku decyduje pracodawca. - *Generalnie jest to taki składnik, który pracownik powinien otrzymywać wówczas, gdy będzie wykonywał dodatkowe (w stosunku do wcześniej wykonywanych) obowiązki. Co oczywiste – dodatek ten powinien być otrzymywany w okresie wykonywania tych zwiększonych obowiązków* – wyjaśnia Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009.

Także Marcin Mazuryk w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Oficyna 2010 pod red. Wojciecha Drobrego przypomina, że dodatek specjalny przyznawany pracownikom samorządowym ma charakter okresowy i zazwyczaj przyznawany jest na okres kilku miesięcy. - *Wysokość dodatku zależy od specyfiki i charakteru wykonywanych zadań, co umożliwia władzy służbowej dość swobodne decydowanie o jego wysokości, tym bardziej że w administracji samorządowej nie jest znany proces wartościowania i opisywania stanowisk pracy* – podaje.

Warunki i sposób przyznawania tego dodatku mogą zostać określone w regulaminie wynagradzania danego pracodawcy.

Przy ustalaniu prawa do dodatku specjalnego nie ma znaczenia podstawa zatrudnienia, co potwierdza stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Katowicach z 27 kwietnia 2011 r. (WA-0250/10/11), w którym czytamy, że *dodatek specjalny pracodawca samorządowy może przyznać pracownikom niezależnie od podstawy zatrudnienia*. Może więc być wypłacany nie tylko pracownikom samorząd-

dowym, z którymi stosunek pracy nawiązano w oparciu o umowę o pracę, ale także tym, z którymi stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru lub powołania, tj. m.in. zastępca wójta lub skarbnik gminy. Dodatek ten może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Jest to jednak dodatek o charakterze fakultatywnym, a o jego przyznaniu decyduje wola pracodawcy. Również w kwestii wysokości tego dodatku pracodawcy została pozostawiona swoboda działania.

## 27. Świadczenia urlopowe nie dla każdego (ZFŚS)

W zależności od tego w jakim zakładzie pracy zatrudniony jest pracownik, na takie wsparcie w związku z odpoczynkiem może liczyć.

Kwestię wypłaty świadczenia urlopowego i dopłat do wypoczynku reguluje ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (ustawa o zfśś).

### Fundusz socjalny

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą wszyscy pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Tak jest bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Inni pracodawcy? Od 1 stycznia 2017 r. fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 (a nie jak do tej pory 20) pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Natomiast pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Jak wyjaśnia Barbara Tomaszewska w *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz*, publ. LexisNexis 2013: *Pierwsza grupa pracodawców tworzy fundusz niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, a ponadto nie ma możliwości rezygnacji z tego obowiązku i nie ma możliwości dowolnego kształtowania wysokości odpisów. Druga grupa pracodawców została bardziej uprzywilejowana, ponieważ przysługuje jej, na warunkach określonych w art. 4 ustawy o zfśś., prawo do rezygnacji z tworzenia funduszu oraz prawo do dobrowolnego kształtowania wysokości odpisów.*

*- Konsekwencją rezygnacji z tworzenia funduszu jest prawo do nienaliczania odpisu i nieodprowadzania środków na rachunek funduszu. Nie oznacza to jednak, że zawarcie postanowienia o rezygnacji z funduszu zwolni pracodawcę, który ma zaległości wobec funduszu za rok bieżący lub za lata poprzednie z obowiązku przekazania tych środków na fundusz. Wpłaty zaległe i bieżące powinny być zrealizowane nawet po rezygnacji – przypomina Barbara Tomaszewska.*

Pracodawcy z mniejszym stanem zatrudnienia tworzą fundusz dobrowolnie lub wypłacają świadczenie urlopowe. Mają też trzecią możliwość – mogą bowiem zrezygnować z tworzenia funduszu i z wypłaty świadczenia urlopowego. W efekcie świadczenie urlopowe wypłacane jest tylko przez tych pracodawców, którzy się na to decydują. Fakultatywność jednak nie dotyczy grup zawodowych, dla których wypłata świadczenia jest regulowana odrębnymi przepisami (np. Kartą Nauczyciela).

Informację o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i niewypłacaniu świadczeń urlopowych w danym roku kalendarzowym należy przekazać podwładnym do końca stycznia tego roku w sposób przyjęty w zakładzie. Wynika tak z art. 3 ust. 3a ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.). Powszechnie przyjmuje się, że firma prawidłowo wywiązuje się z tego obowiązku, wywieszając zawiadomienie na tablicy ogłoszeń, przesyłając je każdemu zatrudnionemu przez Internet czy wręczając osobiście – wyjaśnił Sąd Okręgowy w Warszawie 15 stycznia 2008 r., w sprawie o sygn. akt XII Pa 442/07:

Katarzyna Piecyk w: Anna Martusiewicz, *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz*, publ. WKP 2011 przypomina, że *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy jeśli pracodawca do końca stycznia nie powiadomi pracowników o zmianach bądź przekroczy ten termin, zobowiązany jest przez cały rok wypłacać świadczenie urlopowe lub założyć fundusz socjalny. Ponadto takie zachowanie pracodawcy jest traktowane jako wykroczenie, co może skutkować nałożeniem mandatu lub grzywny w razie kontroli inspektora pracy (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). - Odmienny pogląd prezentuje sąd administracyjny, który stwierdził, że za opóźnienie w ogłoszeniu rezygnacji z tworzenia funduszu socjalnego bądź wypłacania świadczeń urlopowych grozi co najmniej grzywna, a pracodawca w tym wypadku nie musi wypłacać świadczeń ani naliczać odpisów za ten rok (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 marca 2007 r., sygn. akt I OSK 814/06) – dodaje.*

### Stan na 1 stycznia

Dla ustalenia obowiązku tworzenia funduszu istotny jest stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia danego roku. Późniejsze następujące w trakcie roku kalendarzowego zmiany stanu zatrudnienia nie mają znaczenia. Dopiero stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia następnego roku kalendarzowego będzie miał znaczenie dla obowiązku lub braku obowiązku tworzenia funduszu przez pracodawców nieprowadzących działalności w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych

### Górna granica

Wysokość świadczenia urlopowego jest limitowana. Przepisy określają jego górną granicę, zatem pracodawca może obniżyć jego wysokość.

Jaki jest limit? Wysokość świadczenia nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika i jego czasu pracy (nie dotyczy młodocianych).

Wartość świadczenia urlopowego nie jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych. Świadczenie urlopowe nie podlega natomiast składce na ubezpieczenia społeczne pracowników. Świadczenie urlopowe jest również wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne do tej samej wysokości. Zwolnienie dotyczy jedynie świadczenia urlopowego a nie innego np. dobrowolnego świadczenia wypłacanego w danym miejscu pracy i to w ramach limitu. Gdy pracodawcy wypłacają pracownikom świadczenie urlopowe w kwocie wyższej, to od nadwyżki ponad kwotę określonego pułapu powinni naliczyć składki ubezpieczeniowe.

Na temat zwolnienia z oskładkowania wypowiedział się Zakład Ubezpieczeń Społecznych w piśmie z 11 sierpnia 2011 r., DI/100000/451/527/2011, w którym czytamy: *Jeżeli pracodawca zatrudnia według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej, niż 20 pracowników (obecnie 50 – przyp. red.) w przeliczeniu na pełne etaty i nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a wypłaca pracownikom świadczenia urlopowe, to świadczenie takie jest wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zatem przepisy ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń*

*socialnych nie uprawniają pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 osób w przeliczeniu na pełne etaty do wypłaty świadczenia urlopowego na podstawie przepisów tej ustawy. Oznacza to, iż świadczenie wypłacane przez wnioskodawcę swoim pracownikom nie jest świadczeniem urlopowym w rozumieniu ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socialnych, dlatego nie korzysta z wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.*

Rozstrzygał też w tym zakresie Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 27 września 2011 r., sygn. akt III Aua 341/11: *Świadczenie wypłacane pracownikom korzystającym z urlopów wypoczynkowych, zatrudnionym w zakładzie pracy, w którym nie utworzono zakładowego funduszu świadczeń socialnych, nie stanowi świadczenia urlopowego w rozumieniu przepisów ustawy z o zakładowym funduszu świadczeń socialnych, a tym samym nie podlega zwolnieniu od opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, o którym mowa w art.3 ust.6 tej ustawy.*

### **W koszty**

Świadczenia można zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów. Jak podaje Trzeci Urząd Skarbowy w Lublinie w piśmie z dnia 17 lipca 2007 r., D.3/423-17/07, *świadczenia urlopowe, wypłacone przez pracodawcę zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socialnych, stanowią koszty uzyskania przychodów.*

Podobnie rozstrzygał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z 12 lutego 2015 r., sygn. akt I SA/Go 706/14: *Dla pracodawców, którzy zgodnie z ustawą z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socialnych mają obowiązek tworzenia funduszu (a więc zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty – obecnie 50 – przyp. red.), niemożliwe jest wypłacenie świadczenia urlopowego w miejsce tworzenia funduszu. Nawet jeśli regulacje wewnętrzne będą przewidywać zamiast tworzenia funduszu świadczenie o nazwie „urlopowe”, nie będzie ono świadczeniem, o którym mowa w ustawie o zfs. Tym samym też nie będzie spełniało warunku określonego w art. 16 ust. 1 pkt 45 u.p.d.o.p. do zaliczenia wydatku do kosztów uzyskania przychodów.*

Wysokość świadczenia w 2017 r. wynosi:

- 1.185,66 zł – dla zatrudnionego w normalnych warunkach,
- 1.580,89 zł – dla zatrudnionego wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
- 158,09 zł – dla pracownika młodocianego w pierwszym roku nauki,
- 189,71 zł – dla pracownika młodocianego w drugim roku nauki,
- 221,32 zł – dla pracownika młodocianego w trzecim roku nauki.

Kwotę tę obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika. Przykładowo pracownikowi zatrudnionemu w normalnych warunkach pracy na pół etatu pracodawca wypłaci świadczenie urlopowe w wysokości 592,83 zł.

Świadczenie urlopowe otrzymuje się raz w roku. Przysługuje każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (wliczamy wszystkie dni, łącznie z sobotami i niedzielami). Nie ma tu zatem uznaniowości. Jeśli zakład pracy świadczenia nie wypłaci, a powinien, to pracownik ma o nie roszczenie.

Wyплата świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

### Z innego źródła

Świadczenie urlopowe to nie to samo co wczasy pod gruszą. Te ostatnie jest świadczeniem wypłaconym ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (w przeciwieństwie do świadczenia urlopowego). Otrzymać je mogą ci pracownicy, którzy spełniają kryteria określone w regulaminie danego funduszu. Wyплата powinna być uzależniona od sytuacji materialnej, rodzinnej (kryterium socjalne).

## 28. Godziny nadliczbowe

Praca w godzinach nadliczbowych możliwa jest na polecenie pracodawcy. Rekompensatą jest wynagrodzenie lub czas wolny.

Pracownik samorządowy może pracować w nadgodzinach, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której jest zatrudniony. Mówi o tym art. 42 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

W odniesieniu do pracowników samorządowych obowiązują nieco inne przesłanki polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w porównaniu do regulacji kodeksu pracy. – *Zgodnie z kodeksem pracy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych jest możliwe w sytuacji prowadzenia akcji ratowniczych lub istnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Ustawa o pracownikach samorządowych wskazuje z kolei, że praca w godzinach nadliczbowych będzie dopuszczalna co do zasady zawsze, gdy wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik jest zatrudniony. Ustawa o pracownikach samorządowych wprowadza więc mniejsze restrykcje niż przepisy ogólne w zakresie możliwości pracy ponadnormatywnej. Istnienie wymagań w zakresie takiej pracy może mieć charakter stały i niecechujący się nadzwyczajnością (wystarczające więc będzie wystąpienie zwykłych" potrzeb jednostki) – zauważa Krzysztof Walczak w Komentarzu do ustawy o pracownikach samorządowych, Prawo urzędnicze. Komentarz pod red. Krzysztofa Barana, opublikowano LEX 2014.*

### Na polecenie

Pracę w godzinach nadliczbowych zleca pracodawca, zatem pozostanie w pracy po godzinach na własne życzenie pracownika nie jest traktowane jako praca nadliczbowa. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00 potwierdził, że *pracownik nie może na pracodawcy wymuszać pracy w godzinach nadliczbowych.*

Przyjmuje się jednak, że zupełnie wyjątkowo, w niektórych sytuacjach kierując się dbałością o dobro pracodawcy, pracownik ma prawo podjąć pracę w godzinach nadliczbowych bez wiedzy i zgody pracodawcy. Przypomina o tym Marcin Mazuryk w Wojciech Drobny, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, opublikowano: Oficyna 2010.

Forma polecenia może być dowolna. W wyroku z 14 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 122/98, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że polecenie dotyczące wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Zatem *polecenie przełożonego o pracy w godzinach nadliczbowych może być wyrażone na piśmie, ustnie lub w sposób dorozumiany.*



## Grupy uprzywilejowane

Nie można go wiążąco wydać kobiecie w ciąży. Zakaz ten jest bezwzględny, oznacza to, że nawet jeśli pracownica wyrazi zgodę na pracę po godzinach, to nie będzie ona skuteczna i pracodawcy nie wolno jej pozwolić na takie czynności. W przeciwnym razie dojdzie do łamania praw pracowniczych. Inaczej jest z pracownikiem samorządowym sprawującym pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującym się dziećmi w wieku do ośmiu lat. Ich po godzinach zatrudniać nie wolno, chyba że się na to zgodzą. Ustawa o pracownikach samorządowych uprzywilejowuje pracowników rodziców. A to dlatego, że kodeks pracy chroni przed nadgodzinami jedynie tych którzy opiekują się dzieckiem do 4 roku życia. Pracownik zgodnie z kodeksem pracy ma prawo dokonać wyboru, czy godzi się na taką formę pracy. Odmowa nie skutkuje dla niego żadnymi negatywnymi konsekwencjami.

Z ustawy o pracownikach samorządowych wynika, że w wyjątkowych przypadkach pracodawca samorządowy zleca pracę ponadnormatywną także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

- *W literaturze podnosi się, że użyte w ustawie pojęcie wyjątkowych przypadków dotyczy potrzeb szczególnych, których niezaspokojenie mogłoby prowadzić do zakłóceń w realizacji podstawowych zadań urzędu (por. Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka, Komentarz do ustawy o służbie cywilnej, Warszawa 1998, s. 291), lecz może także wynikać z oczekiwań społecznych czy zdarzeń losowych (vis maior) - przypomina Marcin Mazuryk. Tłumaczy on ponadto, że ustawa określa jedynie przyczyny uzasadniające możliwość wykonywania pracy w nadgodzinach, milczy jednak, gdy chodzi o ilość godzin nadliczbowych, które można przepracować w wymiarze rocznym.*

Są zatem nielimitowane? - *Wydaje się, że znajdzie tutaj zastosowanie art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 151 § 3 kodeksu pracy, a zatem stosunek pracy świadczony przez pracownika samorządowego w godzinach nadliczbowych, podyktowanych potrzebami jednostki, nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym. Gdyby ustawodawca chciał uregulować tę kwestię w sposób odmienny od regulacji powszechnego prawa pracy, niewątpliwie znalazłaby ona wyraz w omawianym artykule pragmatyki. Przy określaniu liczby nadgodzin należy mieć na uwadze, że świadczenie tej samej rodzajowo pracy poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło) jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie tego typu umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy – podnosi Marcin Mazuryk.*

## Albo wynagrodzenie albo wolne

Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze. Z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Reguluje to art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

Z przepisu tego wynika, że pracownik samorządowy nie otrzymuje dodatku za nadgodziny. Jednakże regulamin płacowy danego pracodawcy może je przewidywać. Potwierdza to pismo Prezesa Rady Ministrów Departament Prawny z 12 czerwca 2009 r., w którym czytamy, że: *Uregulowanie z art. 42 ww. ustawy o pracownikach samorządowych stanowi zasadę (za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wyłącznie czas wolny albo wynagrodzenie), jednakże nie można wykluczyć sytuacji, iż pracodawca w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w art. 39 ustawy, wprowadzi regulację*

*związaną z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, określając poziom tych dodatków na dowolnej wysokości w zależności od kondycji finansowej jednostki.*

W kwestii pracy w godzinach nadliczbowych w sobotę (będącą dla pracownika dniem wolnym od pracy) pracownikowi należy się, zgodnie z art. 42 ww. ustawy, czas wolny w tym samym wymiarze lub wynagrodzenie.

Podobnie wypowiedział się Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w piśmie z 25 czerwca 2009 r., GPP-433-4560-42/09/PE/RP, podając, że: *Przywołany art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi lex specialis w stosunku do przepisów kodeksu pracy i nie przewiduje dodatków ani 50 proc. ani 100 proc. za godziny nadliczbowe. Za pracę wykonywaną w sobotę pracownikowi przysługuje zatem wynagrodzenie (bez dodatków) lub czas wolny w tym samym wymiarze.*

*Jak o tym mowa w art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, tylko w kwestiach nieuregulowanych w tej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy.*

*Reasumując, zatem stwierdzić należy, że z brzmienia art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych wynika, iż wybór wynagrodzenia albo czasu wolnego jest alternatywą rozłączną, tzn. albo wynagrodzenie, albo czas wolny, ponadto - w obowiązującym stanie prawnym nie ma przesłanek do stosowania zasad określonych w kodeksie pracy.*

*Nawiązując do pytania o pracowników niepełnoetatowych, wyjaśniam, że z uwagi na brak możliwości wypłacania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników samorządowych nie ma możliwości ustalenia limitów, powyżej których przysługiwałby taki dodatek.*

Na temat prawa do dodatku za nadgodziny pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w imieniu pracodawcy wypowiadał się Trybunał Konstytucyjny. 21 stycznia 2014 r. Trybunał Konstytucyjny rozpoznał pytanie prawne Sądu Rejonowego w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dotyczące prawa pracownika samorządowego do dodatku za godziny nadliczbowe (sygn. akt P 26/12).

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że *art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w zakresie, w jakim dotyczy pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jest zgodny z art. 32 ust. 1 konstytucji oraz z art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r.*

Główny zarzut niekonstytucyjności dotyczył zróżnicowania prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych pracowników samorządowych oraz pozostałych pracowników, nie mających statusu pracowników samorządowych, a podlegających przepisom kodeksu pracy.

TK uznał, że zaskarżony przepis nie narusza zasady równości, gdyż *istnieje relewantna (istotna) różnica między pracą pracowników podlegających kodeksowi pracy oraz pracą pracowników samorządowych. Ci ostatni należą do szerszej kategorii pracowników służby publicznej, obok członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych, czy kontrolerów NIK. Wykonują pracę na rzecz państwa i społeczności lokalnych, która ma charakter misji publicznej. Tradycyjnie przyjmuje się, że indywidualny interes musi ustąpić przed interesem publicznym. Wyraża się to między innymi w większej dyspozycyjności tych pracowników oraz tym, że w razie, gdy wymaga tego interes publiczny, powinni*

wykonywać swą pracę także poza normalnymi godzinami urzędowania, nie oczekując szczególnej rekompensaty.

Zakwestionowany art. 42 ust. 4 u.p.s. daje bowiem pracownikowi samorządowemu realny wybór co do sposobu rekompensaty wykonywanej przez niego pracy w godzinach nadliczbowych: wynagrodzenie bez dodatku, albo czas wolny w takim samym wymiarze co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Natomiast według art. 151[1] i art. 151[2] k.p., o sposobie rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych decyduje w istocie pracodawca: albo wypłaca pracownikowi wynagrodzenie z dodatkiem 50% bądź 100% (stosownie do art. 151[1] k.p.), albo udziela mu – na podstawie art. 151[1] k.p. – czasu wolnego w tym samym wymiarze (jeżeli udzielenie czasu wolnego następuje na pisemny wniosek pracownika) bądź w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (jeżeli udziela czasu wolnego z własnej inicjatywy). Trybunał zwrócił uwagę, że obecnie w praktyce pracodawcy podlegający kodeksowi pracy najczęściej rekompensują pracę w godzinach nadliczbowych czasem wolnym, mimo, że większość pracowników preferuje dodatkowe wynagrodzenie. Uzasadniając zgodność zakwestionowanego przepisu z art. 32 ust. 1 konstytucji, Trybunał Konstytucyjny podkreślił również to, że zaskarżony przepis nie wyłącza prawa do rekompensaty za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych pracowników na kierowniczych stanowiskach, jak czyni to art. 151[4] jk.p.

Większa dyspozycyjność pracowników samorządowych i ich ograniczone prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest ponadto zrekompensowane wieloma rozwiązaniami korzystniejszymi dla tych pracowników od regulacji kodeksowych, w szczególności silniejszą stabilizacją stosunku pracy, gwarancją regularnej wypłaty wynagrodzenia, a także korzystniejszą regulacją niektórych świadczeń, np. dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, odpraw.

## 29. Podróże służbowe

Pracownik samorządowy odbywający delegację, ponosi różnego rodzaju koszty. Należności te pracodawca zwraca na określonych zasadach.

Obowiązkiem pracownika jest wykonywanie poleceń pracodawcy. Takim poleceniem może być odbycie delegacji. Zasadą jest, że pracownik nie może odmówić wyjazdu. Wyjątki od reguły dotyczą kobiet w ciąży – te mogą odbywać podróże służbowe tylko jeśli się na to zgodzą. A także pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia – tu także zatrudniony nie musi godzić się na wyjazd. Mówi o tym art. 178 kodeksu pracy.

Kontrowersyjne bywa delegowanie pracowników niepełnosprawnych. Przypomina o tym Magdalena Rycak w: Artur Rycak, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, publ. LEX 2013: *Z przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) nie wynika zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy osób niepełnosprawnych. De lege lata rozważając możliwość wydania polecenia odbycia podróży służbowej osobie niepełnosprawnej, należy wziąć pod uwagę stopień niepełnosprawności oraz rodzaj schorzenia wywołującego upośledzenie funkcji organizmu.*

- Przepisy prawa pracy nie ograniczają pracodawców w zakresie prawa kierowania w podróż służbową pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, takich jak przedstawiciele związkowi czy społeczni inspektorzy pracy, itp.– dodaje.

### Definicja delegacji

Podróż służbową jest wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy pracownika. Tak wynika z art. 41 ustawy o pracownikach samorządowych oraz z art. 77 [5] kodeksu pracy. Definicja ta budzi jednak rozbieżności interpretacyjne.

Jak tłumaczy Michał Skąpski w *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. Krzysztofa W. Barana, wyd. III, opublikowano WK2016: *Użycie przez ustawodawcę między pojęciami „miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy” i „stałe miejsce pracy” spójnika „lub”, będącego funktorem koniunkcji nierozłącznej, oznacza, że pojęciem podróży służbowej objęte są trzy przypadki:*

- 1) podróż poza stałe miejsce pracy pracownika znajdujące się w siedzibie pracodawcy,
- 2) podróż poza stałe miejsce pracy pracownika zlokalizowane w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy,
- 3) podróż poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy, jeśli dla danego pracownika niemożliwe jest punktowe wskazanie stałego miejsca pracy.

- Użycie spójnika „lub” w alternatywie pojęciowej podróży służbowej oznacza, że ustawodawca uznaje za podróż służbową wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy, bez względu na to, czy dzieje się to w obrębie miejscowości, w której to stałe miejsce pracy się znajduje – dodaje.

Jednak w praktyce opartej na orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się, że podróżą służbową jest wykonywanie zadania poza miejscowością, w której znajduje się odpowiednio siedziba pracodawcy albo stałe miejsce pracy, wyklucza się z pojęcia podróży służbowych wykonywanie zadań na terenie miejscowości, w której zlokalizowane jest stałe miejsce pracy.

### Orzecznictwo sądowe ma w rozliczaniu podróży służbowych duże znaczenie

W wyroku z 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 350/00 Sąd Najwyższy uznał, że: *Nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, których wyboru dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy. Miejsce wykonywania pracy powinno być tak ustalone, by pracownik miał możliwość wykonywania zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania, w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.*

Z kolei w wyroku z 19 marca 2008 r., sygn. akt I PK 230/07 Sąd Najwyższy przyjął, że *określone w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy nie musi mieć cechy stałości i wtedy punktem odniesienia w przypadku rozstrzygnięcia dotyczącego polecenia podróży służbowej jest miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy.*

### Krajowe i zagraniczne

To, jakie należności przysługują pracownikowi odbywającemu delegację zależy m.in. o tego, czy jest to podróż krajowa czy zagraniczna. Konkretnie wysokość należności za krajowe i zagraniczne podróże służbowe pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej reguluje rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Z rozporządzenia wynika, że z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują: diety; zwrot kosztów przejazdów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, noclegów i innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Środek transportu właściwy do odbycia podróży krajowej lub podróży zagranicznej, a także jego rodzaj i klasę, określa pracodawca.

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę biletu środka transportu, wraz ze związanymi z nimi opłatami dodatkowymi, w tym miejscówkami, z uwzględnieniem posiadanej przez pracownika ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga przysługuje.

Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy – wtedy pracodawca zwraca koszty użytkowania pojazdu wg zasad określonych w rozporządzeniu ministra infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

Pojazd może być własnością pracownika lub innej osoby (żony, partnera, może być leasingowany) – liczy się to, że nie jest własnością pracodawcy.

*- W przepisach prawa nie ma zakazów, ale legalne przyzwolenie prawne dopuszczalności i legalności uzgodnienia stron stosunku pracy rekompensowania pracownikom zwrotu kosztów dojazdu do miejsca i z miejsca wykonywania pracy środkiem transportu niebędącym własnością pracodawcy w formie ryczałtu w kwotach wynikających z rozporządzenia z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. Nr 27, poz. 271 ze zm.), które - co do zasady - nie stanowią przychodu z pracy dla celów podatkowych ani składkowych – uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2015 r., sygn. akt I UK 340/14.*

Pracownikowi, który w czasie podróży krajowej lub podróży zagranicznej poniósł inne niezbędne wydatki związane z tą podróżą, określone lub uznane przez pracodawcę, zwraca się je w udokumentowanej wysokości. Są to wydatki takie jak: opłaty za bagaż, przejazd drogami płatnymi i autostradami, postój w strefie płatnego parkowania, miejsca parkingowe oraz inne niezbędne wydatki wiążące się bezpośrednio z odbywaniem podróży krajowej lub podróży zagranicznej.

Odbytą podróż służbową trzeba rozliczyć. Pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub podróży zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży. Załącza dokumenty, w szczególności rachunki, faktury lub bilety potwierdzające poszczególne wydatki; nie dotyczy to diet oraz wydatków objętych ryczałtami. Jeżeli przedstawienie dokumentu nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonanych wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania.

Dieta w delegacji krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia w czasie podróży służbowej. Przy jej obliczaniu stosuje się następujące zasady: jeżeli podróż służbowa trwa nie dłużej niż dobę i wynosi od 8 do 12 godzin - przysługuje połowa diety, a ponad 12 godzin - przysługuje

dieta w pełnej wysokości. Jeżeli podróż służbowa trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę: do 8 godzin - przysługuje połowa diety, a ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Dieta nie przysługuje za czas delegowania do miejscowości pobytu stałego lub czasowego pracownika. Tak samo jest, jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne całodzienne wyżywienie.

Na wniosek pracownika pracodawca przyznaje zaliczkę na niezbędne koszty podróży krajowej w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów.

Z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju przysługują diety oraz zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów i innych wydatków określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Dieta jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki. Wysokość diety za dobę podróży służbowej w poszczególnych państwach wynika z rozporządzenia. Dieta przysługuje w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży służbowej.

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 108/00, *czas podróży służbowej poza granicami kraju rozpoczyna się od chwili przekroczenia granicy polskiej i dlatego ryczałt przysługujący pracownikowi z tytułu takiej podróży nie obejmuje czasu dojazdu do granicy oraz czasu oczekiwania na odprawę celną*. Określając pojęcie podróży służbowej poza granicami, Sąd Najwyższy stwierdził, że *jest nią wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika* (wyrok SN z 30 maja 2001 r., sygn. akt I PKN 424/00).

Pracownik delegowany za granicę otrzymuje zaliczkę w walucie obcej na niezbędne koszty podróży zagranicznej, w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów. Za zgodą pracownika zaliczka może być wypłacona w walucie polskiej, w wysokości stanowiącej równowartość przysługującej pracownikowi zaliczki w walucie obcej, według średniego kursu złotego w stosunku do walut obcych określonego przez Narodowy Bank Polski z dnia wypłaty zaliczki.

Rozliczenie kosztów podróży zagranicznej jest dokonywane w walucie otrzymanej zaliczki, w walucie wymiennej albo w walucie polskiej, według średniego kursu z dnia jej wypłacenia.

### 30. Urlop wypoczynkowy w naturze

Wszyscy pracownicy mają prawo do corocznego, nieprzerwanego i odpłatnego wypoczynku. Powinni go wykorzystać w naturze. Ekwiwalent przysługuje tylko wyjątkowo.

Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień. Gwarantuje je Konstytucja RP w art. 66 ust. 2, a kodeks pracy w art. 152.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 października 1980 r., sygn. akt I PRN 100/80, *prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania*. Jak przypomina Krzysztof Rączka w publikacji Małgorzaty Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, publ. LexisNexis 2014. Myśl ta została rozwinięta w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 28 maja 2013 r., sygn. akt III APa 12/2012), w którym czytamy, że *z art. 152 k.p. wynika, że prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje każdemu pracownikowi bez względu na podstawę prawną powstania stosunku pracy. Ustawodawca nie*

*uzależnia też uprawnienia do domagania się udzielenia urlopu wypoczynkowego od wykonywania pracy. Normatywna treść art. 152 § 1 wskazuje na obowiązek pozostawania w gotowości do świadczenia pracy. Jedynym warunkiem jest posiadanie statusu pracownika.*

Urlop wypoczynkowy jest prawem pracownika o charakterze osobistym, którego pracownik nie może się zrzec. Ze względu na swój cel powinien być on wykorzystany w naturze i w całości.

Za nieważne należy uznać wszelkie czynności prawne, które polegałyby na zrzeczeniu się prawa do urlopu. Potwierdza to nadal aktualna teza w wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 1967 r., sygn. akt I PR 53/67, która brzmi: *Pracownik nie tylko w umowie o pracę, lecz także w czasie jej trwania nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego i to zarówno bieżącego, jak i zaległego, jeśli urlop może jeszcze wykorzystać.*

W orzeczeniu tym SN uznał ponadto, że: *Nie ma natomiast w zasadzie przeszkód do uznania skuteczności zrzeczenia się przez pracownika ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego pracownik nie może już wykorzystać. Zrzeczenie takie należy ocenić według przepisów o czynnościach prawnych.*

Z takim stanowiskiem trudno się jednak zgodzić. Podobnie twierdzi Krzysztof Rączka. – *Należy się opowiedzieć przeciwko możliwości zrzeczenia się prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, będący surogatem urlopu* – podaje. Sąd Najwyższy w wyroku z 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 137/98 stwierdził, że *art. 171 kodeksu pracy ma charakter bezwzględnie obowiązujący w tym sensie, że jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, to przysługuje mu ekwiwalent pieniężny i to bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu.*

Wspomniany art. 171 kodeksu pracy ustanawia bowiem odstępstwo od wyrażonej w art. 152 § 1 zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze. Określa on w sposób wyczerpujący przypadki, w których istnieje możliwość zastąpienia urlopu ekwiwalentem pieniężnym, stanowiącym jednorazowe świadczenie ze stosunku pracy. I tak, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

O tym, że zasadą jest wykorzystanie urlopu w naturze orzekał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 kwietnia 2007 r., sygn. akt I PK 261/06. SN uznał, że: *Zasadą jest korzystanie przez pracownika z płatnego urlopu wypoczynkowego „w naturze” – czyli z czasu wolnego od pracy, przeznaczonego na wypoczynek. Zastąpienie urlopu wypoczynkowego ekwiwalentem pieniężnym jest możliwe wyjątkowo – tylko wówczas, gdy dochodzi do definitywnego rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przed wykorzystaniem przysługującego pracownikowi urlopu. Po przywróceniu do pracy i podjęciu przez niego pracy, czyli po restytucji stosunku pracy, istnieje możliwość udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, także urlopu zaległego, i jeżeli pracodawca udzieli pracownikowi całego przysługującego mu urlopu w tym czasie (przed kolejnym rozwiązaniem stosunku pracy), a pracownik wykorzysta przysługujący mu urlop, to brak jest podstaw do zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego.*

Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie jest zależne ani od sposobu, ani od przyczyn ustania stosunku pracy. Dowodzi temu Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 336/2000, z którego płynie wniosek, że: *Roszczenie o ekwiwalent powstaje w momencie zajścia tych zdarzeń i przedawnia się z upływem trzech lat.*

Krzysztof Rączka przypomina, że obowiązek wypłaty ekwiwalentu ciąży na pracodawcy, który zatrudnił pracownika przed ustaniem zatrudnienia. - Z art. 171 wynika, że nowy pracodawca nie przejmuje obowiązku udzielenia urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo u dotychczasowego pracodawcy, chociażby stosunek pracy u dotychczasowego pracodawcy został rozwiązany na mocy porozumienia stron w wyniku porozumienia pracodawców, chyba że porozumieniem między pracodawcami - za zgodą zainteresowanego pracownika - objęto obowiązek nowego pracodawcy udzielenia pracownikowi niewykorzystanego urlopu, do którego nabył prawo u dotychczasowego – pisze w komentarzu. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 27 listopada 1980 r., sygn. akt I PRN 124/80.

W wyroku z 11 czerwca 1980 r., sygn. akt I PR 43/80, Sąd Najwyższy orzekł, że ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę.

### 31. Wymiar urlopu

To ile wolnego zatrudniony otrzyma w danym roku zależy przede wszystkim od jego wykształcenia i stażu pracy.

20 lub 26 dni to standardowy wymiar urlopu, jaki przysługuje na zasadach ogólnych pracownikowi zatrudnionemu na pełen etat. I tak prawo do 20 dni ma pracownik zatrudniony krócej niż 10 lat. O 6 dni więcej ten, który ma co najmniej 10-letni staż pracy. Mówi o tym art. 154 § 1 kodeksu pracy.

#### **Na niepełnym etacie proporcjonalnie**

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy.

Pismem z 22 lipca 2010 r. Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy, GPP-110-4560-9-2/10/PE/RP wyjaśnił jak ustalić wymiar urlopu niepełnoetatowca:

*Stosownie do art. 154 § 2 k.p. wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników niepełnoetatowych ustala się proporcjonalnie do wymiaru ich czasu pracy, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony dla zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. W zależności od stażu pracy będzie to 20 lub 26 dni. Przy ustalaniu tego urlopu niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Jednak u pracownika niepełnoetatowego, którego wymiar czasu pracy został określony godzinowo, np. 120 godzin miesięcznie, nie jest możliwe ustalenie wymiaru urlopu we wskazany sposób. W poszczególnych miesiącach zmienia się bowiem stosunek godzin, jakie ma on do przepracowania w porównaniu do pełnego etatu.*

*W omawianej sprawie kluczowa jest interpretacja pojęcia „wymiar czasu pracy pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy” w znaczeniu użytym w art. 154 § 2 k.p. Należy zauważyć, że w nim ustawodawca posłużył się ogólnym określeniem „wymiar czasu pracy”, nie precyzując, o wymiar w jakim okresie chodzi. Pojęcie wymiaru czasu pracy oznacza bowiem ogólnie liczbę jednostek czasu ustaloną na dany okres, którym może być doba, tydzień, miesiąc lub inny okres. W kodeksie pracy mowa jest np. o wymiarze czasu pracy w okresie rozliczeniowym, dobowym wymiarze czasu pracy (np. art. 135 k.p.), tygodniowym wymiarze czasu pracy (art. 138 § 4 k.p.). W związku z tym, że w art. 154 k.p. ustawodawca*



posługuje się ogólnym określeniem "wymiar czasu pracy", wykładnia literalna nie daje jasnej odpowiedzi na pytanie o wymiar czasu pracy, w jakim okresie chodzi. Trzeba zatem odwołać się do wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Art. 154 k.p. znajduje się w dziale „urlopy pracownicze”. Ogólną zasadą dotyczącą urlopów jest nabywanie urlopu za dany rok i obliczanie jego wymiaru w odniesieniu do roku kalendarzowego. Skoro wymiar urlopu ustala się w odniesieniu do roku kalendarzowego, to wydaje się zasadne, aby pojęcie "wymiaru czasu pracy" w art. 154 k.p. interpretować jako roczny wymiar czasu pracy. Zgodnie z taką interpretacją aby ustalić wymiar urlopu dla niepełnoetatowca, którego miesięczny wymiar pracy jest określony godzinowo, należałoby:

- obliczyć roczny wymiar czasu pracy tego pracownika określony w godzinach,
- obliczyć roczny wymiar czasu pracy pracownika pełnoetatowego określony w godzinach,
- obliczyć iloraz wymiaru z pkt 1 i pkt 2,
- pomnożyć iloraz z pkt 3 i wymiar urlopu (odpowiednio 20 lub 26 dni),
- zaokrąglić wynik do pełnego dnia.

Takie obliczenie wymiaru urlopu niepełnoetatowca, którego czas pracy jest ustalony miesięcznie na 120 godzin, minimalizuje liczbę zaokrągleń dni wolnych do pełnego dnia. Powoduje to, że proporcja dni urlopu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i urlopu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy bardziej odpowiada faktycznemu wymiarowi pracy tych osób. Ponadto przy takim wyliczeniu pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy określonym godzinowo oraz pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy określonym w ułamku etatu są w równej sytuacji co do wymiaru urlopu. Wydaje się, że tę samą argumentację i zasadę można odnieść do obliczania współczynnika ekwiwalentowego. Przyjęcie odmiennego stanowiska, a mianowicie obliczenie współczynnika ekwiwalentowego na podstawie stosunku wymiaru czasu pracy pracownika niepełnoetatowego do pełnoetatowego tylko z miesiąca, w którym pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu, powodowałoby, że sytuacja pracownika, któremu wypłacany jest ekwiwalent, może się znacząco różnić w zależności od miesiąca, w którym nabył prawo do ekwiwalentu. Może odbiegać od jego faktycznego wymiaru czasu pracy w wymiarze rocznym i powodować nieusprawiedliwione obiektywnymi okolicznościami pogorszenie sytuacji pracownika.

### **Niekiedy dłużej**

Niektóre grupy zawodowe, np. nauczyciele mają prawo do dłuższego wypoczynku. Więcej wypoczynku przewidywać może także umowa o pracę czy układ zbiorowy pracy. Dowodzi temu orzecznictwo sądowe, np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 9 grudnia 2014 r. sygn. akt III AUa 25/14, w którym czytamy: *Regulacja art. 154 § 1 k.p. wyznacza jedynie podstawowy wymiar urlopu wypoczynkowego, który może być odmiennie, tj. korzystniej unormowany choćby w umowie o pracę, czy też w układach zbiorowych pracy, biorąc pod uwagę specyficzne warunki panujące na danym stanowisku pracy, bądź charakterystyczne dla określonego zawodu, nie pozbawiając jednak takiego dodatkowego urlopu charakteru urlopu wypoczynkowego, którego przeznaczeniem jest przede wszystkim wypoczynek i regeneracja sił konkretnego pracownika. Tym bardziej, iż zarówno umowa o pracę, jak i układ zbiorowy pracy stanowią źródła prawa pracy tożsame z kodeksem pracy.*

Podobnie uznał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 2 grudnia 2008 r. III AUa 449/08: *Regulacja art. 154 § 1 k.p. wyznacza jedynie podstawowy wymiar urlopu wypoczynkowego, który może być odmiennie, tj. korzystniej unormowany choćby w umowie o pracę czy też w układach zbiorowych pracy,*

*biorąc pod uwagę specyficzne warunki panujące na danym stanowisku pracy bądź charakterystyczne dla określonego zawodu, nie pozbawiając jednak takiego dodatkowego urlopu charakteru urlopu wypoczynkowego, którego przeznaczeniem jest przede wszystkim wypoczynek i regeneracja sił konkretnego pracownika. Tym bardziej, iż zarówno umowa o pracę, jak i układ zbiorowy pracy stanowią źródła prawa pracy tożsame z kodeksem pracy.*

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Nie ma zatem znaczenia czy pracownik zakończył karierę w danym miejscu za wypowiedzeniem, porozumieniem czy na skutek zwolnienia dyscyplinarnego.

*- Zasada ta oznacza uniezależnienie uprawnień urlopowych od tzw. ciągłości pracy, będącej fikcją prawną nieprzerwanego zatrudnienia. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu (wymiar urlopu), wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u innych pracodawców, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Wlicza się również między innymi okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika oraz czas pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przypadającego w okresie trwania zatrudnienia, okres tymczasowego aresztowania oraz wszelkie usprawiedliwione zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy – tłumaczy Józef Iwulski w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2013.*

W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

### **Przedsiębiorczość nie pomaga**

Prowadzenie działalności gospodarczej nie jest okresem, który liczy się do wymiaru urlopu. Przypomina o tym Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 22 stycznia 2009 r. SPS-023-6925/08 będącym odpowiedzią na interpelację poselską w sprawie zmiany sposobu naliczania urlopu wypoczynkowego dla pracowników prowadzących niegdyś działalność gospodarczą:

*Prawo do urlopu przysługuje jedynie pracownikowi, czyli osobie świadczącej pracę w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania, może nią być zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.*

*Odpowiadając na interpelację z dnia 4 grudnia 2008 r. pani poseł Bożeny Kotkowskiej w sprawie zmiany sposobu naliczania urlopu wypoczynkowego dla pracowników prowadzących niegdyś działalność gospodarczą, przekazaną przy piśmie z dnia 11 grudnia 2008 r., znak: SPS-023-6925/08, uprzejmie informuję, co następuje:*

*Urlop wypoczynkowy jest instytucją ściśle związaną ze stosunkiem pracy. Zatem prawo do urlopu przysługuje jedynie pracownikowi, czyli osobie świadczącej pracę w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania. Może nią być zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.*

*W niektórych aktach prawnych można spotkać rozwiązania przewidujące tzw. okresy zaliczalne, które pełnią rolę akcesoryjną w procesie nabywania uprawnień pracowniczych, w tym urlopowych. Uprawnienia pracownicze powstają bowiem w czasie trwania stosunku pracy, a nie w czasie trwania okresów zaliczalnych. Inaczej mówiąc, samo posiadanie okresów zaliczalnych nie wystarcza do nabycia*

*jakiegoś uprawnienia pracowniczego, koniecznym warunkiem jest zaistnienie stosunku pracy, a zazwyczaj także nabycie określonego stażu pracy.*

*Ponadto należy podkreślić, że okresy zaliczalne wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych w ogólności, a nie tylko do prawa do urlopu wypoczynkowego. Co więcej, niektóre ustawy ograniczają zakres uprawnień pracowniczych, wyłączając z niego możliwość wliczenia okresu zaliczalnego do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Uwydatniają one w ten sposób immanentną cechę urlopu wypoczynkowego, jaką jest jego związek ze stosunkiem pracy. Takie ograniczenie przewidziane jest na przykład w art. 79 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), w przypadku okresów zaliczalnych, jakimi są okresy pobierania zasiłku i stypendium przez bezrobotnego.*

*Posiadanie okresów nauki określonych w art. 155 Kodeksu pracy ma, w mniejszym lub większym stopniu, wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego właściwie każdego pracownika. Umieszczenie tych okresów zaliczalnych w Kodeksie pracy uzasadnione jest ich uniwersalnym charakterem oraz ich ścisłym związkiem z obszarem prawa pracy, jakim jest problematyka kwalifikacji zawodowych pracowników.*

*Jednocześnie pragnę zauważyć, że sytuacja, w której rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej nie jest wynikiem swobodnej decyzji, lecz działaniem w warunkach przymusu ekonomicznego, jest znana jako tzw. fałszywe samozatrudnienie. Pozbawianie uprawnień pracowniczych osób świadczących pracę w warunkach fałszywego samozatrudnienia nie jest dopuszczalne przez prawo. W celu zapobiegania naruszaniu prawa przez pracodawców w tym zakresie wprowadzono do Kodeksu pracy przepisy zawierające przesłanki wskazujące na nawiązanie stosunku pracy, stanowiąc jednocześnie, że każde zatrudnienie spełniające te kryteria, niezależnie od nazwy umowy, na podstawie której jest świadczone, jest zatrudnieniem pracowniczym. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych wyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1 i 11 Kodeksu pracy).*

*Biorąc powyższe pod uwagę, nie znajduję uzasadnienia do zmiany Kodeksu pracy w celu rozszerzenia kategorii okresów zaliczalnych do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego - o okresy prowadzenia działalności gospodarczej.*

### **Okresy nauki**

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się czas edukacji. I tak, w myśl art. 155 § 1 kodeksu pracy, z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,

- szkoły policealnej - 6 lat,
- szkoły wyższej - 8 lat.

Nie ma znaczenia kierunek nauki, tryb (dzienny, wieczorowy, zaoczy) czy czas trwania (jeśli przykładowo dana osoba na studiach powtarzała rok, to dla uprawnień urlopowych jest to bez znaczenia).

Okresy nauki nie podlegają sumowaniu. Jeśli pracownik skończył studia wyższe, to nie dolicza mu się okresu, kiedy pobierał naukę w szkole średniej. Studia licencjackie traktuje się jak studia wyższe.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

## 32. Plan urlopów

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. W tym celu pracodawca sporządza plan urlopów, w którym wyznacza terminy urlopów w danym roku.

Taki wymóg wynika z art. 163 § 1 kodeksu pracy. Jeśli pracodawca nie ustala planu, bo np. zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę, to termin urlopu ustalany jest przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

*- Nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego, jeżeli plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty w zakładzie pracy co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu –* przyjął Sąd Najwyższy w nadal aktualnej uchwale z 6 marca 1980 r., sygn. akt V PZP 7/79.

W planie urlopów należy uwzględnić zarówno urlopy bieżące, jak i zaległe. Plan nie obejmuje natomiast urlopu na żądanie.

Ustalenie planu urlopów powinno nastąpić z uwzględnieniem wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. *- Mimo że ustawodawca w pierwszej kolejności wskazał na powinność brania pod uwagę wniosków pracowniczych, a dopiero w następnej kolejności konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, to jednak z kolejności tej nie należy wyprowadzać wniosku o nadrzędności potrzeb pracowników nad potrzebami pracodawcy -* wyjaśnia Małgorzata Gersdorf w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, publ. LexisNexis 2014.

Potwierdza to orzecznictwo sądowe. Na przykład w wyroku Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 590/00 czytamy, że: *Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Jest jednak związany takim wnioskiem pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.*

*- W procesie ustanawiania planu urlopów podmiot zatrudniający w pierwszej kolejności powinien zwrócić się do pracowników o wskazanie ich preferencji co do terminów urlopów, a następnie skonfrontować je ze swoimi potrzebami co do zapewnienia normalnego, niezakłóconego toku pracy.*

Z tego wynika, że plan urlopów w ramach potrzeb pracodawcy powinien uwzględniać preferencje pracowników – dodaje Małgorzata Gersdorf.

Plan urlopów nie musi obejmować całego roku kalendarzowego. - *Może on dotyczyć np. jednego kwartału* – tłumaczy Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ. LEX/el. 2016.

Żaden urlop wypoczynkowy, nawet ten na żądanie nie może rozpocząć się bez zgody pracodawcy. Dowodzi temu orzecznictwo sądowe. I tak, Sąd Najwyższy w wyroku z 15 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 306/00 uznał, że: *pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy. W innym orzeczeniu, Sąd Najwyższy uznał, że korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy* (wyrok z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 364/98 ).

W wyroku Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 99/98 czytamy natomiast, że: *Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika.*

### 33. Przesunięcie urlopu

Uzgodniony z pracodawcą termin rozpoczęcia wolnego nie jest bezwzględnie wiążący i często da się go jeszcze zmienić. Są też takie sytuacje, kiedy pracodawca musi ten termin przesunąć.

Przyczyny dla których pracodawca lub pracownik chce, aby wypoczynek odbył się w innym niż uzgadniano terminie mogą być różne.

#### **Na wniosek pracownika**

Kodeks pracy w art. 164 § 1 pozwala na przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. - *Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika, jeżeli nie sprzeciwia się temu konieczność zapewnienia normalnego toku pracy* – przypomina Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ.: LEX/el. 2016.

To, co jest istotnym powodem, jest kwestią indywidualną. Kodeks nie podaje katalogu takich przyczyn. Tworzy je zatem praktyka, doktryna i orzecznictwo. I tak, jak wyjaśnia Małgorzata Gersdorf w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, publ: LexisNexis 2014: *swoboda decyzji pracodawcy w sprawie przesunięcia urlopu nie oznacza jej zupełnej dowolności. Jeżeli rzeczywiście zachodziłyby „ważne przyczyny” po stronie pracownika przemawiające za przesunięciem urlopu wypoczynkowego, a pracodawca odmówiłby przesunięcia urlopu, kierując się nie potrzebami zapewnienia normalnego toku pracy, lecz np. chęcią dokuczenia pracownikowi, to mielibyśmy do czynienia z nadużyciem prawa podmiotowego.*

Jakie przyczyny są ważne? - *Do przyczyn tych należy zaliczyć np. konieczność sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, niemożność wspólnego wykorzystania urlopu ze współmałżonkiem w związku z przesunięciem mu urlopu z przyczyn dotyczących pracodawcy, odwołanie przez organizatora wczasów w związku z klęską żywiołową, niemożność opuszczenia miejsca zamieszkania w związku z taką klęską* - podpowiada Małgorzata Gersdorf.

Udział pracownika w strajku głodowym taką przyczyną nie jest. Dowodzi temu wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 393/97, w którym czytamy: *Pracodawca nie jest obowiązany do przesunięcia zaplanowanego terminu urlopu wypoczynkowego (art. 164 § 1 KP) w celu umożliwienia pracownikowi uczestnictwa w strajku (proteście) głodowym.*

Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik nie ma obowiązku złożenia wniosku o przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracodawca wie o usprawiedliwionej przyczynie uniemożliwiającej wykorzystanie udzielonego urlopu.

Oczywiście ważne przyczyny po stronie pracownika stanowiące podstawę przesunięcia urlopu muszą nastąpić po dniu sporządzenia planu urlopów.

### **Z przyczyn po stronie pracodawcy**

Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Mówi o tym art. 164 § 1 kodeksu pracy. Choć przepisy nie podają tego wprost, to w przyjmuje się, że pracownik w takich sytuacjach może żądać pokrycia strat związanych z zaplanowanym urlopem. Przykładowo musiał zapłacić za zmianę terminu wczasów – te kwoty powinien zwrócić mu pracodawca. Oczywiście niezbędne do rozliczeń będą odpowiednie rachunki.

### **Obowiązkowe zmiany**

Są także przypadki kiedy pracownikowi nie należy udzielić urlopu. Jeżeli bowiem pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest zobowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Tak nakazuje kodeks pracy w art. 166. Niewykorzystany urlop zatrudniony wykorzystuje w późniejszym terminie – po uzgodnieniu z szefem.

Inne niż wymienione w tym przepisie zdarzenia usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy, takie jak konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny nie przerywają biegu terminu urlopu. Pracownik może tylko o nie wnioskować. Jeżeli zdarzenia wymienione w art. 166 kodeksu pracy wystąpią w czasie urlopu, to na pracodawcy ciąży obowiązek przesunięcia terminu części niewykorzystanego urlopu na termin późniejszy. Zatem choroba na urlopie jest powodem do jego przerwania. Pracownik musi jednak jak najszybciej poinformować o niej pracodawcę no i następnie na dowód dostarczyć zaświadczenie lekarskie.

Warto przytoczyć jeszcze orzecznictwo. Na przykład w wyroku Sądu Najwyższego z 24 lutego 2015 r., sygn. akt, czytamy, że: *Niedopuszczalne jest wyrażenie zgody przez pracodawcę na urlop wypoczynkowy w okresie niezdolności pracownika do pracy. Z kolei z wcześniejszego wyroku Sadu Najwyższego (wyrok z 28 października 2009 r., sygn. akt) wynika: Udzielenie urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 1672 k.p.), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem.*

- Pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 350/99.

## 34. Odwołanie z urlopu

Tylko wyjątkowe okoliczności pozwalają pracodawcy na zakłócenie zatrudnionemu wypoczynku i ściągnięcie go z powrotem do pracy.

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w całości w sposób nieprzerwany. Taką zasadę wprowadza kodeks pracy w art. 152 § 1. Od reguły są wyjątki, czego dowodem jest art. 167 § 1 kodeksu pracy.

- *Odwołanie pracownika z urlopu, a więc przerwanie urlopu, może nastąpić w wyjątkowych sytuacjach, niemożliwych do przewidzenia w chwili rozpoczęcia urlopu; chodzi tu o okoliczności, w których nieobecność pracownika w pracy spowodowałaby poważne zakłócenia w procesie pracy* – przypomina Małgorzata Gersdorf w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2014.

Gdyby pracodawca wcześniej, jeszcze przed urlopem znał okoliczności, dla których pracownik powinien pracować, powinien przesunąć urlop.

### Ocenia szef

Decyzja o odwołaniu pracownika z urlopu należy bowiem zawsze do pracodawcy. To on ocenia, czy nagłe okoliczności wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy.

- *W piśmiennictwie jako przykłady okoliczności wymagających obecności pracownika w zakładzie podaje się konieczność usunięcia awarii urządzeń, niespodziewaną kontrolę dotyczącą stanowiska pracy danego pracownika czy przesunięcie terminu rozprawy sądowej, w której pracownik reprezentuje pracodawcę* – wyjaśnia Krzysztof Baran w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, publ. WK2016.

Niedopuszczalne byłoby natomiast odwołanie z urlopu po to, aby wręczyć pracownikowi wypowiedzenie. Potwierdza to wydana co prawda blisko 50 lat temu, ale nadal aktualna uchwała Sądu Najwyższego (orzeczenie z 9 lutego 1967 r., sygn. akt III PZP 22/66), w której czytamy, że: *Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w czasie, w którym po odwołaniu go z urlopu stawiał się do pracy, jest dopuszczalne, chociażby nastąpiło w okresie, na który początkowo udzielono mu urlopu wypoczynkowego. Wypowiedzenie takie jest jednak nieważne, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym, gdyby odwołanie z urlopu nastąpiło w celu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę.*

### Odpowiednie zawiadomienie

Aby odwołanie było skuteczne, pracownik musi mieć bezsprzeczną możliwość zapoznania się z jego treścią. Przepisy nie wskazują w jaki sposób należy kontaktować się z podwładnym. Najprościej będzie na przykład jeśli odbierze telefon od przełożonego i wysłucha polecenia powrotu. Ale odebrać nie musi – i to ani służbowego ani prywatnego. Może też otrzymać list polecony. Pracodawca może pokusić się

o wystanie smsa, lecz wtedy nie ma pewności czy pracownik go odczytał – chyba, że otrzyma odpowiedź zwrotną. Podobnie jest z mejlami.

### **Bez gromadzenia danych**

W tym miejscu pojawia się pytanie: Czy przed sezonem urlopowym szef może żądać od wszystkich pracowników, by podali swoje dane teleadresowe na wypadek, gdyby uznał, że niezbędny jest ich powrót do pracy?

W ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych:

*- Możliwość odwołania pracowników z urlopu dotyczy tylko części osób, wobec tego niecelowe jest pozyskiwanie od każdego z nich danych teleadresowych. Wymóg przekazania takich informacji wydaje się uzasadnione jedynie co do pracowników pełniących strategiczne funkcje, i co do których prawdopodobne jest, że może zaistnieć konieczność ich odwołania z urlopu. Lepszym rozwiązaniem jest wyposażenie takich pracowników w telefony służbowe. Przepisy kodeksu pracy nie określają, w jaki sposób może nastąpić odwołanie pracownika z urlopu, stanowią jedynie, że pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Zatem, jeśli pracodawca ma zamiar zbierać od pracowników dane teleadresowe umożliwiające odwołanie ich z urlopu, musi wziąć pod uwagę ustawę o ochronie danych osobowych. Zgodnie z jej przepisami pracodawca może wykorzystywać tylko te dane, które są konieczne dla realizacji celu, w jakim zostały zebrane (tzw. zasada adekwatności). Pozyskiwanie od wszystkich pracowników informacji o miejscu pobytu w czasie urlopu wypoczynkowego i numerze telefonu kontaktowego na wypadek, gdyby konieczne było ich odwołanie z urlopu narusza tę zasadę – czytamy w poradniku GIO DO, Jak chronić dane osobowe w czasie wakacji.*

Co istotne, odwołanie powinno być dokonane z takim wyprzedzeniem, aby pracownik mógł stawić się do pracy w wyznaczonym przez pracodawcę terminie.

### **Można się nie zgadzać, ale**

Kiedy pracownik dowie się, że musi przerwać wypoczynek i wrócić do pracy, musi się do tego zastosować – niezależnie od tego, czy decyzja szefa była słuszna czy nie. W przeciwnym razie narazi się na zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych. W szczególności będzie to nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, która stosownie do okoliczności sprawy może zostać zakwalifikowana nawet jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i w ostateczności stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

*- Jeżeli okaże się, że pracodawca odwołał pracownika z urlopu sprzecznie z przepisami kodeksu pracy, to ponosi odpowiedzialność na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów kodeksu cywilnego, a więc w szczególności także za utracone przez pracownika korzyści (art. 361 § 2 i art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) – komentuje Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2016.*

### **Zwrot kosztów**

Pracodawca ma obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.



- Do kosztów tych należą wydatki poniesione przez pracownika „z góry”, na przykład z tytułu odpłatności za pobyt w hotelu czy pensjonacie w ramach wyjazdu krajowego lub zagranicznego – podaje Krzysztof Baran.

- Zwrot tych kosztów następuje w części proporcjonalnej do okresu niewykorzystanego z powodu odwołania (np. pracownik wykupił 2-tygodniowy wyjazd, po tygodniu został odwołany z urlopu – zwrot obejmuje połowę wydatkowanej kwoty). Do kosztów tych należy zaliczyć również koszty podróży, a zdaniem niektórych autorów również poniesione koszty imprez kulturalnych, turystycznych i rozrywkowych, w których pracownik odwołany z urlopu zamierzał uczestniczyć. Jeżeli pracownik w związku z odwołaniem go z urlopu powrócił z urlopu wraz z rodziną, kosztami pozostającymi w bezpośrednim związku z odwołaniem będą również powyższe wydatki poniesione przez członków rodziny – dodaje.

Nie podlegają natomiast zwrotowi, co jest powszechnie przyjmowane, wydatki poniesione na przykład na zakup sprzętu sportowego, koszty opłacenia kursu językowego, w którym pracownik miał zamiar uczestniczyć w czasie urlopu, a także utracone przez pracownika korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby nie został odwołany z urlopu (np. spodziewane wynagrodzenie za pracę, jaką pracownik zamierzał świadczyć w czasie urlopu).

Przy czym pracodawca może zrekompensować pracownikowi odwołanie z urlopu wypłacając mu określone świadczenie pieniężne ponad kwotę rzeczywiście poniesionych przez pracownika wydatków. Jednak, jak wynika z pisma Pierwszego Urzędu Skarbowego w Bydgoszczy z dnia 29 września 2006 r., PD2.2-415-35/06 *wszelkie kwoty otrzymane ponad koszty faktycznie poniesione będą stanowić dla pracownika przychód podlegający opodatkowaniu.*

Wydatki muszą być udokumentowane – liczą się wszelkie faktury, paragony, bilety, itd.

### 35. Urlop na żądanie

Prawo do urlopu na żądanie przysługuje każdemu pracownikowi, niezależnie od rodzaju umowy o pracę. Zgodnie z art. 167 [2] kodeksu pracy, w ciągu roku kalendarzowego można wziąć do czterech dni urlopu na żądanie. Oznacza to, że pracownik może skorzystać z takiego wolnego w wymiarze od zera do czterech dni. Zera, bo obowiązku skorzystania z urlopu na żądanie nie ma. To jedynie przywilej pracowniczy.

Aby rozwiązać często w życiu codziennym pojawiające się wątpliwości, trzeba podkreślić, że urlop na żądanie nie jest innym, dodatkowym urlopem wypoczynkowym. Są to maksymalnie cztery z 26 lub 20 dni urlopu wypoczynkowego przysługującego za dany rok kalendarzowy.

Co równie ważne, jeśli pracownik nie weźmie wolnego na żądanie w danym roku, wolne – jego nietypowy tryb – „przepada”. Nie przechodzi na kolejny rok jako na żądanie. Owe cztery dni urlopu przechodzą co prawda na rok następny, ale już jako normalne dni urlopu.

Przykładowo jeśli pracownik w 2016 roku wziął jeden dzień urlopu wypoczynkowego w trybie na żądanie, to w 2017 r. będzie miał prawo do wolnego na żądanie w wymiarze czterech dni a nie np. siedmiu (czyli nie trzy z 2016 r. plus cztery za 2017 r.).

Dowodzi temu pismo Departamentu Pracy Głównego Inspektoratu Pracy z 1 kwietnia 2011 r., GPP-110-4560-14-1/11/PE/RP:

*GIP stoi na stanowisku, iż dni niewykorzystanego w danym roku urlopu na żądanie nie przechodzą na następny rok kalendarzowy i wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter.*

Niezależnie od tego czy pracownik w poprzednim roku kalendarzowym korzystał lub też w ogóle nie korzystał z urlopu na żądanie, w kolejnym roku kalendarzowym przysługuje mu prawo tylko do czterech dni urlopu na żądanie. Należy tu zaznaczyć, że dni niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym urlopu na żądanie nie przechodzą na następny rok kalendarzowy i wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter. Zatem, jeśli przykładowo, pracownikowi przysługują w 2011 r. 32 dni urlopu, na które składa się 26 dni urlopu bieżącego i sześć dni urlopu zaległego - to niezależnie od tego, czy pracownik w 2010 r. korzystał z urlopu na żądanie - w 2011 r. przysługuje mu prawo jedynie do czterech dni urlopu na żądanie.

### 36. Urlop bezpłatny

Każdy pracownik ma prawo zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego.

Prawo do bezpłatnego urlopu wynika z kodeksu pracy. Zgodnie z jego art. 174 § 1 urlop udzielany jest na pisemny wniosek pracownika. W rzeczywistości jest to umowa o urlop bezpłatny. Tak wynika z wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 22 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 783/12, w którym czytamy: *Udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego przez pracodawcę na podstawie art. 174 § 1 k.p. następuje na pisemny wniosek pracownika, jednak w istocie rzeczy jest to umowa o urlop bezpłatny, albowiem obie strony muszą w tym zakresie złożyć zgodne oświadczenia woli, do których stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 300 k.p. - przepisy kodeksu cywilnego. Z uwagi na to, że urlop bezpłatny jest okresem zawieszenia praw i obowiązków stron stosunku pracy, ustalenie faktyczne o wykonywaniu przez pracownika w tym czasie czynności należących do jego obowiązków wynikających z umowy o pracę prowadzi do konieczności oceny umowy o urlop bezpłatny - przy uwzględnieniu dyrektyw wykładni z art. 65 k.c. - pod kątem jej pozorności. Jeśli pracodawca na wniosek pracownika udzielił mu urlopu bezpłatnego, a jednocześnie strony umówiły się, że pracownik będzie w tym czasie wykonywał część swoich dotychczasowych obowiązków, to nie doszło do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego. Zgodnym zamiarem stron było bowiem dalsze wykonywanie przez pracownika tej samej pracy na rzecz pracodawcy, tyle tylko, że w ograniczonym zakresie.*

A zatem, jak to podkreślił sąd w wyroku w czasie urlopu bezpłatnego obowiązki i prawa stosunku pracy są zawieszane. Pracownik nie świadczy pracy, a pracodawca nie wypłaca mu wynagrodzenia. Tak też kwestie te tłumaczy Sąd Apelacyjny w wyroku z 12 lutego 2013 r., sygn. akt III AUa 677/12: *Urlop bezpłatny stanowi przerwę w realizacji pracowniczego obowiązku pracy udzielaną przez pracodawcę, w czasie której, co do zasady, zwolniony jest on ze świadczeń na rzecz pracownika.*

W wyroku tym SA przypomina również, że strony umowy o urlop bezpłatny mają swobodę w wyrażeniu swojej woli, ale pracodawca – tak jak w przypadku innych zachowań wobec pracownika – jest ograniczony ogólnymi zasadami prawa pracy, w szczególności równego traktowania pracowników i ich niedyskryminacji. Wykładni tych oświadczeń należy dokonywać na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Mówi o tym art. 174 § 2 kodeksu pracy. Dlaczego tak jest wyczytać można z wyroku Sądu Najwyższego z 13 września 2010 r., sygn. akt II PK 257/09:

*Urlop bezpłatny nie ma cech niewykonywania pracy podobnych do okresu zwolnienia lekarskiego czy urlopu wypoczynkowego. Urlop bezpłatny stanowi zatem czas swoistego zawieszenia stosunku pracy. W szczególności, zgodnie z art. 174 § 2 k.p. okresu tego urlopu nie wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Nie można go zatem, traktować jako okresu przepracowanego w związku z uzyskaniem dofinansowania na podniesienie kwalifikacji pracowniczych. Pracownik, udając się na tego rodzaju urlop, nie „odda” pracodawcy w żaden sposób środków, które ten ostatni zainwestował w jego naukę.*

Okres urlopu bezpłatnego w swym założeniu ma stanowić zawieszenie obowiązku wykonywania przez pracownika jego obowiązków oraz obowiązku wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę. Nie do zaakceptowania pozostaje zatem sytuacja, w której udzieleniu urlopu bezpłatnego towarzyszy zamiar dalszego zatrudniania pracownika - tyle że na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Co do zasady przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

Długość urlopu musi być ustalona między stronami stosunku pracy. Pracownik może przykładowo wnosić o roczny urlop, a pracodawca może zaaprobować okres krótszy, załóżmy dziesięciomiesięczny. Jednak nie może wysłać go na takie wolne bez uzgodnienia, podobnie jak i na okres dłuższy.

- *Pracodawca nie może, bez uzgodnienia z pracownikiem, udzielić tego urlopu na inny okres niż określony we wniosku pracownika – podaje Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano LEX/el. 2016.*

- *Udzielenie urlopu bezpłatnego na czas nieokreślony, bez zastrzeżenia możliwości jego zakończenia na mocy oświadczenia jednej ze stron stosunku pracy, wydaje się niedopuszczalne. Przeczy to bowiem samej istocie zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy. Oświadczenia stron tego stosunku, na mocy których stosunek pracy zostaje zawieszony na czas nieokreślony bez żadnych dodatkowych zastrzeżeń, należy traktować jako rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron – dodaje.*

Udzielenie urlopu bezpłatnego na podstawie art. 174 § 1 kodeksu pracy po rozwiązaniu stosunku pracy jest nieważne. Orzekł o tym Sąd Najwyższy w wyroku Sądu Najwyższego z 5 maja 2005 r., sygn. akt III PK 12/05.

W czasie urlopu bezpłatnego pracownik podlega ochronie przed zwolnieniem.

### 37. Obligatoryjny urlop bezpłatny radnego

Radnego obowiązuje zakaz wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy na rzecz JST, w której uzyskał mandat.

Wyjątkiem od zasady, jest że od dobrej woli pracodawcy zależy to, czy pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu bezpłatnego są sytuacje, gdy zatrudniony w strukturach samorządu gminnego, powiatowego lub województwa zostaje wybrany na radnego.

I tak, w myśl art. 24 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym radny, który przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat, musi złożyć wniosek o urlop bezpłatny. Ma na to siedem dni liczonych od dnia ogłoszenia wyników wyborów. Co ważne, wniosek musi być złożony przed aktem ślubowania.

- *Warunek ten (wniosek przed ślubowaniem – red.) nie występujące w ustawie o samorządzie gminnym – przypomina Stefan Płażek w (red.) Paweł Chmielnicki Ustawa o samorządzie powiatowym. Komentarz, opublikowano: LexisNexis 2005.*

- *Termin 7 dni do zgłoszenia wniosku o urlop bezpłatny, liczony od ogłoszenia wyników wyborów, jest terminem warunkującym zachowanie uprawnień (tu: mandatu radnego). Jest to zatem termin zawity prawa materialnego, a zdarzeniem powodującym jego zachowanie jest dotarcie do pracodawcy oświadczenia woli pracownika – jego wniosku o udzielenie mu urlopu bezpłatnego w związku z wyborem na radnego. Ze względu na to, że nie jest to termin procesowy, nie wystarczy zatem wysłanie przed jego upływem listu poleconego z wnioskiem o urlop. Wniosek pracownika musi dotrzeć do adresata jeszcze w tym terminie, zgodnie z art. 61 k.c. Natomiast odpowiedź pracodawcy może zostać udzielona później, jest to bowiem urlop obligatoryjny, co wynika zarówno z jego funkcji, jak i pośrednio z brzmienia art. 24 ust. 2 („Radny... otrzymuje urlop”). Jeżeli zatem odpowiedź pracodawcy byłaby odmowna, pracownikowi przysługuje roszczenie do sądu pracy o udzielenie mu urlopu na podstawie art. 64 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Natomiast uchybienie wymienionemu terminowi choćby o dzień powoduje, że radny narusza ustawowy zakaz łączenia stanowisk, a zatem jego mandat ulega wygaśnięciu (art. 24 ust. 5) – dodaje Stefan Płażek.*

- *Osoba, która przed dniem wyboru na radnego pełniła funkcję wicedyrektora zespołu szkół, była obowiązana przed przystąpieniem do wykonywania mandatu radnego złożyć wniosek o urlop bezpłatny w terminie 7 dni do dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy. Niezłożenie przez radnego tego wniosku jest równoznaczne ze zrzeczeniem się mandatu – wynika z rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody Wielkopolskiego z 2 kwietnia 2007 r., NK.Ka.I-5.0911-79/07, OwSS 2008/1/15.*

Jak zauważa Maria Taniewska-Banacka w (red.) Bogdan Dolnicki *Ustawa o samorządzie powiatowym. Komentarz*, wyd. II, Opublikowano: ABC 2007 niezłożenie wniosku w terminie zawitym nie stanowi naruszenia prawa, nie jest też wykroczeniem pracowniczym. Jest dopuszczalnym działaniem pracownika, dla którego prawo przewidziało jedyną sankcję w postaci domniemania zrzeczenia się mandatu.

Co daje zakaz? Jak czytamy w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 stycznia 2005 r., sygn. akt II OSK 61/05 *Zakaz pełnienia przez radnych ustawowo określonych funkcji i stanowisk jest uzasadniony nie tylko względami etycznymi, jest on również środkiem gwarantującym utrzymywanie przez osoby wykonujące mandat radnego zaufania wyborców.*

Zakaz dotyczy zatrudniania radnego w urzędzie tej JST, w której uzyskał mandat, zatem z radnym może zostać nawiązany stosunek pracy w urzędzie innej JST. Podobnie kwestie te interpretuje Ewa Koniuszewska w: *Środki prawne ograniczające nadużycia władzy w jednostkach samorządu*

terytorialnego w ustrojowym prawie administracyjnym, opublikowano Oficyna 2009, gdzie czytamy: *Przepis art. 24a ustawy o samorządzie gminnym wprowadził zakaz nawiązywania z radnym stosunku pracy w urzędzie tej gminy, w której radny uzyskał mandat. Skoro zakaz dotyczy zatrudniania radnego tylko w urzędzie tej gminy, w której uzyskał mandat, zatem nie ma przeszkód, aby z radnym został nawiązany stosunek pracy w urzędzie innej gminy.*

Po wygaśnięciu mandatu radnego wraca on do pracy na tym samym lub równorzędnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie radny otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego. Radny zaś zgłasza gotowość przystąpienia do pracy w terminie 7 dni od dnia wygaśnięcia mandatu.

Przekroczenie tego terminu powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie wykaże, że nastąpiło to z przyczyn od niego niezależnych.

A jeżeli pracodawca odmawia przyjęcia byłego radnego do pracy, mimo prawidłowo złożonego wniosku lub też nie odpowiada na ten wniosek? - *Pracownik ten nie musi wnosić roszczenia o przywrócenie do pracy lub o nawiązanie stosunku pracy. Jego stosunek pracy bowiem trwa. Wystarczy zatem, że pracownik ten w pierwszym dniu po ustaniu mandatu radnego zgłosi się do pracodawcy fizycznie i wyrazi gotowość wykonywania pracy w tym dniu i nadal. Zapobiegnie to ewentualnym próbom udowadniania mu, iż milcząco przystał na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron lub że nawet porzucił pracę – tłumaczy Stefan Płażek.*

### 38. Urlopy okolicznościowe

Śluby, pogrzeby i narodziny mogą być powodem absencji w pracy. Dlatego często w takich sytuacjach pracownik może liczyć na udzielenie urlopu okolicznościowego.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy pracownikowi przysługują zwolnienia od pracy związane ze zdarzeniami rodzinnymi i osobistymi. To tzw. urlopy okolicznościowe, których zadaniem jest umożliwienie pracownikowi wzięcia udziału w ważnych wydarzeniach rodzinnych lub załatwienie niezbędnych spraw wiążących się z takimi sytuacjami. Za ich czas przysługuje wynagrodzenie.

I tak, urlopy okolicznościowe należą się w razie:

- ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy - w wymiarze 2 dni;
- ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką - w wymiarze 1 dnia.

- *Ze względu na pojawiające się często wątpliwości należy wyjaśnić, że przez teściową i teścia rozumie się rodziców biologicznych małżonka lub też osoby, które go przysposobiły (adoptowały). Ojczymem lub macochą zaś będą małżonkowie rodziców, którzy nie dokonali przysposobienia. Jeżeli przysposobienie zostało dokonane, osoby te będą traktowane jak ojciec lub matka – podpowiada Anna Martuszczyk w *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, opublikowano: ABC 2010.*

- Zwolnienie na pogrzeb innych bliskich osób, np. szwagra, bratowej, nie przysługuje – dodaje.

Pracodawca w przepisach wewnętrznych ma prawo przyznać swoim zatrudnionym wolne także w razie śmierci, czy narodzin lub ślubu innych osób, podobnie jak i wyższy wymiar wolnego. Przykładowo trzy dni w razie ślubu pracownika. Nigdy zaś niższy. Taki byłby nieważny.

- Zwolnienie obejmuje pełne dni pracy, niezależnie od liczby godzin przypadających do przepracowania w te dni zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy – przypomina Robert Lisicki w *Konsultacje i wyjaśnienia*, opublikowano: PiZS 2014/3/42-43.

Udzielenie zwolnienia powinno nastąpić w okresie, w którym jest możliwe uczestniczenie pracownika w tych zdarzeniach lub zachodzi konieczność załatwienia spraw związanych z tymi zdarzeniami (na przykład załatwienie formalności związanych z pogrzebem).

Potwierdzają to wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 marca 2012 r., opublikowane w *Rzeczpospolitej*, Prawo i Praktyka 2012/66/6, w którym czytamy: *Zgodnie z § 15 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący dwa dni.*

W ocenie Departamentu Prawa Pracy MPiPS to okolicznościowe zwolnienie od pracy powinno zostać wykorzystane w czasie bezpośrednio związanym z wydarzeniem, które uzasadnia jego udzielenie. Istotny jest bowiem nie tylko związek przyczynowy, ale także związek czasowy z danym wydarzeniem. Co do zasady okolicznościowe zwolnienie od pracy powinno zatem pokrywać się z datą zdarzenia lub zostać wykorzystane w niedalekim odstępie czasowym, jeżeli pracownik udowodni, że zwolnienie ma związek z wydarzeniem.

Zważywszy na to oraz charakter okolicznościowego zwolnienia od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika, zdaniem MPiPS, pracownicy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nie przysługuje prawo do takiego zwolnienia.

Jak wyjaśnia Monika Mrozowska w „Urlopy okolicznościowe i inne nieobecności w pracy”, opublikowano: *Prawo Pracy 2005/12/1 Pracownikowi, który nie wykorzystał dni wolnych, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu. Zatem niewykorzystane w odpowiednim czasie wolne przepada.*

Skorzystanie z urlopu okolicznościowego jest prawem a nie obowiązkiem pracowniczym. Zatem zatrudniony może, ale nie musi z niego skorzystać. A pracodawca nie może go do wzięcia wolnego zmusić. O wolne wnioskuje pracownik. Powinien także uprawdopodobnić powód, dla którego z niego korzysta, przynosząc na przykład świadectwo urodzenia dziecka.

- W niedużych firmach, gdzie pracownicy „wiedzą o sobie wszystko”, często pracodawca nie wymaga dokumentów potwierdzających zaistnienie okoliczności uprawniających do urlopu okolicznościowego, takich jak świadectwo urodzenia dziecka czy akt zgonu. Może się jednak zdarzyć, że kadry poproszą o taki dokument i pracownik powinien go dostarczyć – stwierdza Anna Martuszewicz.

## 39. Urlop macierzyński

W związku z przyjściem na świat dziecka rodzice mogą skorzystać z wolnego od pracy. Jedną z jego form jest urlop macierzyński.

- *Urlop macierzyński został ustanowiony ze względu na potrzebę wzmożonej ochrony zdrowia i sprawności psychofizycznej kobiety w ostatnim okresie ciąży, a tym samym optymalnego w danych warunkach przebiegu porodu, a także przede wszystkim dla zapewnienia regeneracji jej sił po porodzie oraz dla sprawowania opieki nad dzieckiem we wczesnym okresie jego życia i jego adaptacji w rodzinie* – tłumaczy Krzysztof Rączka w publikacji Małgorzaty Marii Gersdorf, Michała Raczkowskiego, Krzysztofa Rączki, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2014. Z tego prawa na określonych zasadach może także skorzystać ojciec dziecka. Krzysztof Rączka przypomina również, że urlop macierzyński jest świadczeniem osobistym, a więc może być wykorzystany tylko przez uprawnione osoby i to bezwzględnie w naturze.

Wymiar urlopu uzależniony jest od tego, ile dzieci przychodzi na świat podczas jednego porodu i wynosi od 20 do 37 tygodni. Reguluje to art. 180 § 1 kodeksu pracy. Dokładnie, zgodnie z tym przepisem pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 33 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

- *Porodem jest zakończenie ciąży trwającej co najmniej 22 ukończone tygodnie* - przypomina Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2016.

- *Przesłanką nabycia prawa do urlopu macierzyńskiego jest odpowiedni stan zaawansowania ciąży. Jej rozwiązanie w zbyt wczesnym okresie powoduje, że mamy do czynienia nie z porodem, lecz poronieniem, które traktuje się jak chorobę, której następstwem jest niezdolność do pracy skorelowana z zasiłkiem chorobowym* – komentuje Krzysztof Rączka.

Korzystanie z urlopu może się rozpocząć jeszcze przed przyjściem na świat dziecka. Przed przewidywaną datą porodu (przyjmuje się, że wg oceny lekarza) pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. Z tego prawa z założenia nie skorzysta tata, ale jak się okazuje i nie każda matka.

- *Możliwość wykorzystania części urlopu macierzyńskiego przed dniem porodu, przewidziana w art. 180 § 3 k.p. nie przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko w trakcie korzystania z urlopu bezpłatnego* – uznał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 11 stycznia 2012 r., sygn. akt III AUa 954/11.

Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru. Czyli przykładowo pracownica wykorzystała dwa tygodnie przed prognozowanym przez lekarza terminem porodu, po przyjściu na świat dziecka wykorzysta pozostałe 18 tygodni wolnego. Urlop rozpoczyna się najpóźniej w dniu porodu.

Pracownica nie może zrzec się prawa do tego urlopu. - *Może jedynie zrezygnować z części urlopu, o ile pozostałą jego część wykorzysta pracownik - ojciec dziecka albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny bądź, o ile przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka bądź ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, którzy w celu sprawowania tej opieki przerwali działalność zarobkową. Zakaz ten wynika z funkcji urlopu macierzyńskiego (ochrona zdrowia pracownicy i interesów dziecka), a także pośrednio z analogii do art. 152 § 2. Skoro przepis ten zakazuje pracownikowi zrzeczenia się prawa do urlopu wypoczynkowego, to tym bardziej należy uznać za niedopuszczalne zrzeczenie się prawa do urlopu macierzyńskiego. Ponadto gdyby pracownica mogła choćby w części zrzec się swobodnie prawa do urlopu macierzyńskiego, to przewidziana w art. 180 § 4, 6 i 10 możliwość rezygnacji (czyli zrzeczenia się) z dalszej części urlopu po wykorzystaniu 8 lub 14 tygodni nie byłaby uwarunkowana od przejęcia tej części przez ojca dziecka lub innego członka najbliższej rodziny. Przedmiotem ochrony jest tu interes dziecka polegający na sprawowaniu opieki nad nim przez członka rodziny przez cały okres urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownicy, co w drugiej jego części może być wykonywane nie tylko przez matkę – podaje Eliza Maniewska.*

Urlop macierzyński nie jest okresem choroby. Orzekł o tym Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 10 października 1991 r., sygn. akt II SA 768/91: *Błędne jest także uznawanie kobiety korzystającej z „urlopu macierzyńskiego” za osobę niezdolną do pracy. Urlop macierzyński, mający na celu ochronę zdrowia kobiety i jej potomka, stanowi ustawową obowiązkową przerwę w pracy. Urlop taki ma służyć regeneracji sił kobiety w związku z ciężką i porodem. W okresie tej przerwy w pracy kobieta korzysta ze wzmożonej ochrony, gwarantującej jej między innymi niepogarszanie warunków pracy i płacy (art. 176-179 k.p.). Wstrzymanie wypłaty zasiłku dla bezrobotnych w okresie pozostawania przez kobietę na „urlopie macierzyńskim” stanowi pogwałcenie powyższych zasad. Korzystanie z „urlopu macierzyńskiego” przez kobietę pobierającą zasiłek dla bezrobotnych nie stanowi podstawy do orzeczenia o utracie prawa do zasiłku.*

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

To nie jedyne sytuacje, kiedy ojciec może przebywać na urlopie macierzyńskim.

- *Pracownik ojciec dziecka może korzystać z urlopu macierzyńskiego niewykorzystanego w całości przez pracownicę matkę dziecka w razie jej zgonu w czasie takiego urlopu. Pracownik ojciec dziecka może także korzystać z części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica matka dziecka uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem – czytamy w stanowisku resortu pracy z 9 stycznia 2014 r., sygn. SPS-023-22745/13.*



## 40. Urlop ojcowski

Pracujący tata w związku z przyjściem na świat potomka ma prawo do urlopu ojcowskiego. W czasie kiedy na nim przebywa, otrzymuje zasiłek macierzyński.

Uprawnienie to przyznaje kodeks pracy. Zgodnie z jego art. 182 [3] § 1 pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego.

*- Urlop ojcowski jako uprawnienie ściśle związane z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko nie może być wykorzystany przez żadną inną osobę (a więc także przez opiekuna dziecka, który przyjął go na wychowanie). Prawo to przysługuje także ojcu dziecka, który korzystał z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego (dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, które przysługiwały w stanie prawnym obowiązującym przed 2 stycznia 2016 r. – podaje Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2017.*

*- Pracownik może z niego skorzystać w każdym czasie do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia lub w przypadku pracownika – ojca, który przysposobił dziecko – do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia. Może to mieć zatem miejsce także w czasie, gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego bądź urlopu wychowawczego. Jest to prawo całkowicie niezależne od okoliczności, jaki status ma matka dziecka, czy jest pracownicą, ubezpieczoną czy osobą nieubezpieczoną – przypomina Eliza Maniewska.*

Prawo przysługuje każdemu ojcu mającemu status pracownika (czyli nie osoby prowadzącej działalność gospodarczą czy wykonującej umowę cywilnoprawną) – niezależnie od tego, czy jest on mężem matki, czy też rodzice żyją w związku nieformalnym.

Wymiar urlopu ojcowskiego to dwa tygodnie – niezależnie od liczby dzieci. Zatem tyle samo wolnego ma prawo wziąć tata bliźniaków, jak i trojaczków, podobnie jak i ten, któremu urodziło się tylko jedno dziecko.

*- Z urlopu pracownik może skorzystać jednorazowo albo dwukrotnie - wówczas każdorazowo wyłącznie w wymiarze jednego tygodnia – tłumaczy Mirosław Włodarczyk w Krzysztof W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016.*

Urlop ojcowski udzielany jest na wniosek pracownika. – *Wniosek musi być zgłoszony z zachowaniem formy pisemnej co najmniej 7 dni przed dniem rozpoczęcia tego urlopu. Wniosek ten jest wiążący dla pracodawcy zarówno wtedy, gdy chodzi o sam fakt udzielenia tego urlopu, jak i jego termin – wyjaśnia Krzysztof Rączka w Małgorzata Maria Gersdorf, Michał Raczkowski, Krzysztof Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2014.*

Jednak uwaga! Ważny jest cel urlopu. - *Jeżeli pracodawca na podstawie posiadanych informacji uzna, że pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego, wprawdzie ma dziecko w wieku uprawniającym go do tego urlopu, ale nie wychowuje go – może urlopu odmówić – twierdzi Małgorzata Podgórska w Urlop ojcowski w pytaniach i odpowiedziach, opublikowano: Służba Pracownicza 2011/7/13-17.*

Jak przypomina Józef Iwulski w Józef Iwulski, Walerian Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2013, *pracownik korzystający z urlopu ojcowskiego objęty jest ochroną, jaka przysługuje w związku z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego. Dlatego w czasie przebywania na urlopie ojcowskim pracownik nie może otrzymać wypowiedzenia umowy o pracę. Gdyby tak się stało, ma prawo dochodzić swoich praw przed sądem pracy. Potwierdza to orzecznictwo sądowe.*

- *Z uwagi na fakt, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło w czasie korzystania przez niego z urlopu ojcowskiego działanie pracodawcy narusza przepisy prawa pracy i stanowi podstawę do przyznania mu odszkodowania – czytamy w wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach z 30 marca 2015 r., sygn. akt IV P 18/15*

Do korzystania z urlopu ojcowskiego niedawno zachęcał Rzecznik Praw Obywatelskich.

- *Adam Bodnar jest świadom, jak wielkie znaczenie dla ojca ma możliwość opiekania się nowonarodzonym dzieckiem. Urlop ojcowski daje szansę na budowanie dobrych więzi rodzinnych, silnych relacji z dziećmi, a także na udane godzenie ról rodzinnych i zawodowych przez oboje rodziców.*

*Dziś z urlopu ojcowskiego korzysta coraz więcej ojców, ale wciąż aż 4/5 uprawnionych (dane ZUS za 2015 r.) ze swego prawa do opieki nad swym maleńkim dzieckiem rezygnuje. Jak wynika z badań RPO, wielu młodych ojców za mało wie o tej możliwości albo boi się z niej skorzystać. Tymczasem jest to niezbywalne świadczenie przysługujące tylko ojcom. Może być ono wykorzystane od dnia narodzin dziecka do ukończenia przez nie drugiego roku życia.*

*Korzystając z tej radosnej osobistej okazji Adam Bodnar apeluje do ojców, by korzystali z urlopów ojcowskich. To jest ich prawo – prawo ich dzieci i prawo ich rodzin. Do pracodawców zaś RPO apeluje, by wspierali młodych ojców w decyzji, by poświęcić przewidziany w Kodeksie pracy czas na opiekę nad dzieckiem. To decyzja, która procentuje na wiele lat – i to nie tylko w domu – czytamy w komunikacie zamieszczonym na stronie internetowej Rzecznika.*

## 41. Urlop rodzicielski

Po skorzystaniu z urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego. Za czas jego trwania pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

Urlop rodzicielski jest jednym z przywilejów pracowniczych. Pracownik może, ale nie musi z niego skorzystać, co potwierdza orzecznictwo. Na przykład wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z 23 lipca 2014 r., sygn. akt VII Ua 19/14, w którym czytamy, że: *urlop rodzicielski, w odróżnieniu od urlopu macierzyńskiego (który jest obowiązkowy) ma charakter fakultatywny.*

Urlop rodzicielski udzielany jest bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Jego wymiar wynosi od 32 (gdy przy jednym porodzie rodzi się jedno dziecko) do 34 tygodni (urodzenie więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie).

Może być wykorzystany maksymalnie w czterech częściach. - *Liczba tych części dotyczy łącznie obojga rodziców – wyjaśnia Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, wyd. X, opublikowano: WK 2016. - Jeśli zatem jedno z nich wykorzysta 1 lub 2 części tego urlopu, to drugie*

*z nich może odpowiednio wykorzystać 3 lub 2 pozostałe części. Wynika to pośrednio z art. 182[1]c § 4 kodeksu pracy, który określa minimalną długość części urlopu rodzicielskiego. Liczbę tych części ogranicza także okoliczność, że na równi z okresem korzystania z urlopu rodzicielskiego jest traktowany okres pobierania przez rodzica zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego – dodaje.*

Jak tłumaczy ekspertka, zasadą jest także, że kolejne części urlopu rodzicielskiego muszą być wykorzystywane jedna po drugiej lub mogą być przeplatane jedynie okresem pobierania przez rodzica zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego w wymiarze wielokrotności tygodnia. Jeżeli rodzice nie wykorzystają urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze i powrócą do pełnej aktywności zawodowej, to wyjątkowo pozostałą część urlopu (maksymalnie w tylu częściach, ile jeszcze pozostało) mogą wykorzystać w terminie późniejszym, nie później jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Ta część urlopu rodzicielskiego nie może być jednak dłuższa niż 16 tygodni. Nie musi być ona także wykorzystana jednorazowo. Również ona może ulec podziałowi, a kolejna część nie musi przypadać bezpośrednio po poprzedniej. Zasadą jest również, że żadna część urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek zainteresowanego. Może być on złożony w dwóch terminach. Pierwszy z nich określa art. 179[1] kodeksu pracy. Na jego podstawie pracownica może nie później niż 21 dni po porodzie złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego. - *Wniosek musi dotyczyć pełnego wymiaru tego urlopu, przy czym złożenie go nie wyklucza, aby pracownica mogła skorzystać w późniejszym terminie tylko z jego części, dzieląc się tym urlopem z pracownikiem - ojcem dziecka lub rezygnując z jego części na rzecz ubezpieczonego - ojca dziecka, który w tym czasie zaopiekuje się dzieckiem i będzie z tego tytułu pobierał zasiłek macierzyński. Pracownica może także bez konieczności uzyskania zgody pracodawcy zrezygnować z całości lub części tego urlopu, przy czym musi to uczynić w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy – wyjaśnia Eliza Maniewska. - Pracownik - ojciec dziecka może skorzystać z całości lub części urlopu rodzicielskiego także wtedy, gdy matka dziecka nie jest pracownicą, ale ubezpieczoną, która złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. W tym czasie matka dziecka nie pobiera zasiłku macierzyńskiego, a pracownik składa wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w całości albo w części w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego lub jego części – uzupełnia. Wnioski te pracodawca musi uwzględnić.*

Urlop rodzicielski może być ponadto udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z wolnego. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka.

Zatrudniony może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jest to dopuszczalne w każdym czasie. Jednak wymagana jest zgoda pracodawcy.

W czasie przebywania na urlopie rodzicielskim pracownik korzysta z określonych praw. O tym, jakie one są przypomina Krzysztof Rączka w Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2014, w którym czytamy, że pracownik ma:

- *bezwzględnie wiążące prawo wyboru roszczenia w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 3 k.p.),*
- *prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 47 k.p.),*
- *prawo wyboru roszczenia przewidzianego w art. 45 k.p., w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy terminowej (art. 50 § 5 w zw. z art. 177 k.p.),*
- *prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 57 § 2 k.p.),*
- *prawo do wiążącego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego (art. 163 § 3 k.p.),*
- *prawo do przesunięcia zaplanowanego urlopu wypoczynkowego w całości lub w niewykorzystanej części na okres po zakończeniu urlopu rodzicielskiego (art. 165 pkt 4 i art. 166 pkt 4 k.p.),*
- *prawo do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 177 k.p.,*
- *prawo do przerwania urlopu na czas pobytu w szpitalu ze względu na stan swojego zdrowia, jeżeli w tym czasie z urlopu rodzicielskiego korzysta drugie z rodziców (art. 180 § 6[1]-6[3]),*
- *w razie zgonu drugiego z rodziców wychowujących dziecko prawo do niewykorzystanej części urlopu rodzicielskiego (art. 180 § 7 k.p.),*
- *prawo do siedmiu dni urlopu rodzicielskiego w razie zgonu dziecka po upływie ośmiu tygodni (art. 180[1] § 2 k.p.).*

Pracownik jest nadto chroniony przed zwolnieniami grupowymi. Zgodnie z pismem resortu pracy z 1 sierpnia 2014 r. opublikowanym w dzienniku Rzeczpospolita 2 września 2014 r. zwolnienie pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 osób z przyczyn nietyczących pracownika mogłoby zostać uznane przez sąd pracy za niezgodne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do wyboru zwalnianych pracowników.

## 42. Praca na urlopie rodzicielskim

Podczas urlopu rodzicielskiego pracownik może pracować u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Stanowi o tym kodeks pracy w art. 182 [1e].

Wymiar pracy jest limitowany - nie może być wyższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a na pozostałą część wymiaru czasu pracy pracownika udzielany jest urlop rodzicielski.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik pracuje w czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przykładowo, jeśli pracownik będzie pracował na pół etatu, to za ten czas będzie otrzymywał wynagrodzenie (co do zasady będzie ono odpowiednio obniżone w stosunku do zmniejszonego wymiaru czasu pracy – pracodawca może jednak wypłacić pełną pensję), w pozostałym wymiarze będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego i za ten czas będzie pobierał zasiłek macierzyński (odpowiednio niższy).

Podjęcie pracy na urlopie rodzicielskim następuje na pisemny wniosek pracownika. - *Stosowny wniosek pracownika, złożony na piśmie co najmniej na 21 dni przed rozpoczęciem pracy, pracodawca ma obowiązek uwzględnić, jeżeli na przeszkodzie temu nie stoją okoliczności związane z organizacją pracy ani rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika - okoliczności te pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi na piśmie w przypadku odmowy uwzględnienia wniosku* – wyjaśnia Krzysztof Baran w Krzysztof W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: WK 2016.

Co ważne, brak zgody udzielenia urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy zainteresowany spełnia wszystkie określone prawem wymagania, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny. Pracownik może wtedy swojego prawa dochodzić przed sądem pracy.

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; a 68 tygodni – w razie urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie).

- *Aby wyliczyć, o jaki okres ulega wydłużeniu urlop w konkretnym przypadku, należy pomnożyć liczbę tygodni przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jeśli pracownik wykorzystuje w ten sposób tylko jedną z części, w których może być udzielony urlop rodzicielski, proporcjonalnemu wydłużeniu ulega tylko ta część urlopu. Pracownik nie może zatem o ten okres wydłużyć innej części urlopu rodzicielskiego ponad przysługujący wymiar. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się* – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2017.

Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego może również wykonywać pracę u innego pracodawcy niż ten, który udzielił urlopu rodzicielskiego. Nie traci wtedy prawa do zasiłku za czas aktywności zawodowej. Jednocześnie nie skorzysta z przedłużenia urlopu rodzicielskiego za ten czas. Podobnie jak i wtedy, gdy z pracodawcą, który udzielił mu urlopu rodzicielskiego podpisze np. umowę zlecenia, czy o dzieło albo odrębną umowę o pracę, na podstawie której będzie miał powierzone zadania inne niż wynikające z zakresu jego normalnych obowiązków.

Przy czym, za każdym razem, czy to w razie pracy na rzecz dotychczasowego czy innego zakładu pracy i niezależnie od formy zatrudnienia, aktywność zawodowa nie powinna kolidować z celem urlopu, którym jest opieka nad dzieckiem.

### 43. Urlop wychowawczy

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Tak wynika z art. 186 § 1 kodeksu pracy.

Do okresu zatrudnienia pracowniczego, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wychowawczego, wlicza się okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, co potwierdza wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 czerwca 1998 r., sygn. akt III AUa 296/98.

Pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy. - *Oznacza to, że jeżeli zacznie on korzystać z tego uprawnienia, gdy dziecko będzie miało ponad 3 lata i miesiąc, to maksymalny wymiar urlopu wychowawczego z uwagi na kryterium wieku dziecka ulegnie skróceniu, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 6 roku życia* – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2017.

- *Nie jest konieczne zachowanie ciągłości. Urlop ten może być bowiem dzielony maksymalnie na pięć części. Części te nie muszą być równe i nie muszą być wykorzystywane bezpośrednio po sobie. Także jeśli z urlopu korzystają oboje rodzice, łączna liczba części urlopu wychowawczego nie może przekraczać 5. Należy jednak pamiętać, że dopuszczalna liczba części urlopu wychowawczego zostaje pomniejszona o liczbę części urlopu rodzicielskiego udzielonego w trybie art. 182[1c] § 3 kodeksu pracy* – dodaje.

Po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia prawo do urlopu wychowawczego wygasa.

Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka, przy czym wymiar urlopu się nie zwiększa, gdyż odnosi się on łącznie do obojga rodziców. Na każde kolejne dziecko przysługuje osobny urlop wychowawczy.

- *Brakuje zatem ograniczenia w zakresie łącznego czasu przebywania pracownika na urloпах wychowawczych, udzielanych na kolejne dzieci* – wyjaśnia Eliza Maniewska.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje tzw. wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru 36 miesięcy, co oznacza, że jedno z nich może ten urlop wykorzystać maksymalnie w wymiarze 35 miesięcy. Żaden z rodziców lub opiekunów dziecka nie może bowiem zrezygnować z należnego mu miesiąca na rzecz drugiego rodzica lub opiekuna. Skorzystanie przez pracownika z tego urlopu w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie wyłącznego prawa do jednego miesiąca tego urlopu.

Wyjątkowo z 36 miesięcy urlopu wychowawczego może skorzystać rodzic dziecka, jeżeli drugi rodzic nie żyje, nie przysługuje mu władza rodzicielska bądź został jej pozbawiony, albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu. Odnosi się to także do pracownika będącego jedynym opiekunem dziecka.

Skorzystanie z urlopu wychowawczego jest zależne od woli pracownika. To on decyduje czy chce z niego skorzystać. Jeśli taka jest jego wola, musi złożyć wniosek u pracodawcy.

- *Wniosek taki powinien być złożony na piśmie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika złożony w terminie - jeśli natomiast pracownik we wniosku wskazał wcześniejszy termin rozpoczęcia korzystania z urlopu, pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku. Pracownik ma też prawo wycofać swój wniosek w sprawie urlopu wychowawczego, składając pracodawcy na piśmie stosowne oświadczenie nie później jednak niż na 7 dni przed planowanym*

*terminem rozpoczęcia korzystania z urlopu – podaje Krzysztof Baran w Krzysztof W. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016.*

*- Złożenie wniosku we właściwej formie przez osobę posiadającą prawo do omawianego urlopu zobowiązuje pracodawcę do jego udzielenia. Z przepisów kodeksu pracy wynika, że powinnością tą jest on związany aż do wyczerpania pięciu wniosków w odniesieniu do urlopu w celu opieki nad danym dzieckiem - przy czym kolejne wnioski rodziców (opiekunów) niezależnie od tego, czy są zatrudnieni przez jednego czy przez wielu pracodawców, należy sumować – pisze ekspert.*

*- Zobowiązanie pracodawcy do udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego powstaje, gdy ten wraz z wnioskiem przedstawi oświadczenie lub zaświadczenie potwierdzające jego prawo istniejące w momencie rozpoczęcia korzystania z urlopu – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 24 września 2015 r., sygn. akt II PK 274/14.*

W czasie przebywania na urlopie wychowawczym pracownik podlega szczególnej ochronie. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 2004 r., sygn. akt I PK 691/03: *Według nauki prawa pracy urlop wychowawczy stanowi przerwę w wykonywaniu pracy na wypełnianie obowiązków związanych z rodzicielstwem, a więc urodzeniem i wychowaniem potomstwa. Uznawany jest za usprawiedliwioną nieobecność w pracy, w czasie której trwałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie. Wyraża się ona w generalnym zakazie wypowiedzania umów o pracę pracownikowi korzystającemu z tego urlopu. Zakaz ten znajduje jednak w wyjątkowych sytuacjach swoje ograniczenie. Zgodnie z art. 41[1] § 1 k.p. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem między innymi przepisu § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych uniemożliwiającego pracodawcy wypowiedzenie ani rozwiązanie umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba że zachodzą przyczyny określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub uzasadniające rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy albo pracownica zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.*

Okres przebywania na urlopie wychowawczym wlicza się do stażu pracy. Jednak nie jest okresem pracy w szczególnych warunkach. Tak też uznał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 3 grudnia 2015 r., sygn. akt III AUa 329/15 orzekając, że: *Okres urlopu wychowawczego można uwzględnić wyłącznie w ogólnym stażu ubezpieczeniowym, ale okres ten nie stanowi okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.*

## 44. Specjalny urlop wychowawczy

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, to pracownik może skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego.

To tzw. specjalny urlop wychowawczy, który może być udzielony w wymiarze do 36 miesięcy, a wykorzystany do ukończenia przez dziecko 18 lat. Mówi o tym art. 186 § 3 kodeksu pracy.

Urlop ten udzielany jest niezależnie od zwykłego urlopu wychowawczego i niezależnie od tego, czy ten zwykły urlop wychowawczy został wykorzystany.

- *Oznacza to, że rodzicom (opiekunom) dziecka niepełnosprawnego przysługują dwa rodzaje urlopów wychowawczych, z których jeden powinni wykorzystać przed upływem roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a do skorzystania z drugiego mają prawo aż do ukończenia przez dziecko lat 18 – wyjaśnia Mirosław Włodarczyk w Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016.*

- *Z normy art. 186 § 3 k.p. wynika słuszne założenie, że niepełnosprawność dziecka może powstać w różnym okresie jego życia, a skorzystać z owego specjalnego urlopu można nawet, jeśli rodzice lub opiekunowie nie korzystali z urlopu zdefiniowanego w § 1. Prawo skorzystania z owego urlopu specjalnego posiadają również rodzice lub opiekunowie, którzy przyjęli na wychowanie dziecko niepełnosprawne, nawet po upływie roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło 6 lat, i którzy prawa do zwykłego urlopu wychowawczego nie nabyli i już nie nabędą – dodaje.*

- *Po ukończeniu przez dziecko niepełnosprawne 18 lat prawo do tego rodzaju urlopu wychowawczego wygasa – przypomina Mirosław Włodarczyk.*

Niepełnosprawność dziecka musi być potwierdzona stosownym orzeczeniem. Jak czytamy w odpowiedzi wiceministra pracy i polityki społecznej z 1 października 2012 r. na interpelację poselską nr 8451: *orzekanie o niepełnosprawności ma charakter kompleksowy. Wystąpienie tylko jednego z elementów, np. naruszenia sprawności organizmu (potocznie utożsamianego z chorobą), nie musi zatem oznaczać, że mamy do czynienia z niepełnosprawnością. Natomiast intensywność tego czynnika nie wpływa bezpośrednio na ustaloną niepełnosprawność, jeżeli w następstwie jego występowania nie dochodzi do istotnych ograniczeń w sferze społecznej lub zawodowej. Reasumując, orzekanie o niepełnosprawności nie jest oceną stanu zdrowia osoby orzekanej, ale oceną ograniczeń w możliwości jej funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym będących następstwem naruszenia sprawności organizmu.*

## 45. Praca na urlopie wychowawczym

Korzystanie z urlopu wychowawczego nie pozbawia pracownika możliwości podjęcia pracy albo rozpoczęcia innej działalności zarobkowej. Rodzic może także w tym czasie zająć się nauką lub rozpocząć szkolenie.

Taką możliwość przewiduje wprost kodeks pracy w art. 186 [2] kodeksu pracy, ale pod pewnym warunkiem. Żadna z tych aktywności nie może wyłączać możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Byłoby to sprzeczne z celem urlopu wychowawczego.

Tak też orzekł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 25 marca 2011 r., sygn. akt I OSK 2066/10, w którym czytamy: *(...) nadrzędnym celem urlopu wychowawczego jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem przez pracownika. Istotą takiej osobistej opieki jest to, że dla osoby korzystającej z urlopu wychowawczego zasadniczym, stałym i codziennym obowiązkiem jest zapewnienie dziecku niezbędnych środków bezpieczeństwa, utrzymania, rozwoju i wychowania, i to w takim zakresie, w jakim równoczesne sprawowanie opieki przez inne osoby jest zbędne. W konsekwencji należy przyjąć, że podjęcie zatrudnienia w okresie korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego jest dopuszczalne wyjątkowo wtedy, gdy nie doprowadzi do wyłączenia możliwości sprawowania osobistej*



*opieki nad dzieckiem. Ocena co do możliwości sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem musi odnosić się do czasu podjętej pracy, a nie do całego okresu urlopu wychowawczego.*

- *W każdym bowiem przypadku trwałego zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem pracodawca ma prawo wezwać pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2017.*

- *Może to jednak uczynić nie później niż w ciągu 30 dni od dnia, gdy się o tym dowiedział. Dokonanie tego po upływie wskazanego terminu należy uznać za bezskuteczne – dodaje.*

Odmowa pracownika przystąpienia do pracy może być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków (obowiązku świadczenia pracy) i stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

## 46. Obniżenie wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego

Kodeks pracy dopuszcza sytuację, w której pracownik ma uprawnienie alternatywne do urlopu wychowawczego. Może z niego skorzystać ten, kto pracuje na więcej niż pół etatu.

Zamiast skorzystania z urlopu wychowawczego, pracownik może wybrać pracę w niższym wymiarze. A to dlatego, że ma prawo złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Oczywiście u pracodawcy, który go zatrudnia, a pracodawca jest zobowiązany uwzględnić jego prośbę.

- *Zastrzeżenie, iż z prawa tego może skorzystać wyłącznie pracownik „uprawniony do urlopu wychowawczego” oznacza, że tego rodzaju obniżenie wymiaru czasu pracy nie może przekroczyć 35 (lub 36) miesięcy w okresie do upływu roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia. Dotyczy to także specjalnego urlopu wychowawczego w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym – w tym przypadku ów okres trwa do ukończenia przez dziecko 18. roku życia – tłumaczy Mirosław Włodarczyk w Krzysztof W. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016.*

- *Brak prawa do urlopu wychowawczego zwalnia pracodawcę od obowiązku uwzględnienia wniosku – podaje Maria Teresa Romer w Prawo pracy. Komentarz, wyd. V, opublikowano: LexisNexis 2012.*

Kodeks pracy nakazuje wprost, aby obniżenie wymiaru czasu pracy nie przekraczało połowy czasu obowiązującego danego pracownika. Zatem uprawnionym do skorzystania z obniżenia wymiaru etatu może być tylko ten, kto pracuje na więcej niż pół etatu. Inaczej nie spełni kodeksowego wymogu.

Wniosek o obniżenie wymiaru etatu pracownik składa na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Co stanie się, jeśli terminu nie dochowa? Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia podania.

Znaczenie ma forma wniosku. - *Tylko wniosek złożony na piśmie ma dla pracodawcy wiążący charakter; złożenie takiego wniosku w innej formie powoduje, że pracodawca może odmówić jego realizacji, lecz*

może go także uwzględnić, choć względy bezpieczeństwa obrotu prawnego przemawiają za pisemną formą omawianego wniosku – przypomina Krzysztof Rączka w Małgorzata Maria Gersdorf, Michał Rączkowski, Krzysztof Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, opublikowano: LexisNexis 2014.

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy ma swoje konsekwencje finansowe. Skutkuje odpowiednim obniżeniem wynagrodzenia. Ale nawet jeśli będzie ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, to i tak nie wpłynie to negatywnie na ewentualną możliwość skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych.

- *Skorzystanie przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186 [7] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy ma ten skutek, że okres takiego zatrudnienia podlega wliczeniu do 365 dni przypadających w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania (art. 71 ust. 1 pkt 2 lit. a/ ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) również w sytuacji, gdy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy pracownik nie osiągał co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę – orzecł Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie w wyroku z 15 listopada 2013 r., sygn. akt II SA/Rz 1027/13.*

Stosunek pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, który nie korzysta z tego urlopu, ale korzysta z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. Przy czym przysługuje mu ona nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy.

## 47. Wolne na opiekę nad dzieckiem

Pracownik wychowujący dziecko w wieku do 14 lat ma co rocznie prawo do wolnego na opiekę nad nim.

Kwestie te reguluje kodeks pracy w art. 188. Zgodnie z jego § 1 pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wybór – dni czy godziny – należy do zatrudnionego. Jednakże podejmuje go raz do roku. Pracownik może z góry zadeklarować sposób wykorzystania przysługującego przywileju. Może też dokonać tego przy okazji składania wniosku o udzielenie wolnego – o ile z niego będzie wyraźnie wynikało to, czy wolne będzie odbierane w godzinach czy dniach. Decyzja raz podjęta w danym roku nie może być zmieniona, nawet jeśli pracownik zmienia miejsce pracy. Od kolejnego roku może jednak mieć już inne zdanie.

Godzinowe odbieranie wolnego może być dogodnie dla osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Niekiedy wystarczy wziąć np. 2-3 godziny wolnego, aby np. wyjść z dzieckiem do lekarza czy na jego uroczystość szkolną czy przedszkolną. Osoby pracujące w niepełnym wymiarze, które wybiorą wariant godzinowy, będą opiekę miały ustalaną proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia. Gdy zechcą skorzystać z dni, to mają ich dwa, tak jak wszyscy inni.

W niektórych przypadkach korzystanie z wolnego godzinowo może być kłopotliwe. Tak stać się może w przypadku nauczycieli, o czym pisze Ewa Halska w opinii do artykułu autorstwa Mateusza Rzemka, pt. *Nauczyciel zniknie ze szkoły na cały tydzień* opublikowanego w Rzeczpospolitej, Prawo co Dnia 2016/2/8. Jak czytamy: *Udzielenie nauczycielowi 16 godzin wolnego na dziecko tylko w przeliczeniu*

na godziny wynikające z pensum nie tylko spowoduje bardzo długą nieobecność takiej osoby, ale będzie także dyskryminujące dla np. pracowników administracji zatrudnionych w szkole. [...] W odniesieniu do nauczycieli godziny wolnego na dziecko powinny być rozliczane w proporcji pensum do 40-godzinnego tygodnia pracy, wtedy 16 godzin wolnego będzie można przeliczyć na siedem godzin dydaktycznych.

Z przywileju może skorzystać matka albo ojciec. - Moim zdaniem nie ma także przeszkód, aby rodzice (czy opiekunowie) „podzielili się” prawem do tego zwolnienia i każde z nich korzystało z jednego dnia wolnego bądź z części godzin z ogólnej puli 16 godzin – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2016. - Pracownik może skorzystać z tego prawa również wtedy, gdy drugi rodzic (czy opiekun) nie pracuje (nie prowadzi działalności zarobkowej) albo korzysta z urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), rodzicielskiego lub wychowawczego - dodaje.

- Fakt pozostawiania pracownika w równoległym zatrudnieniu powoduje, że u każdego z pracodawców pracownikowi przysługuje zwolnienie na opiekę nad dzieckiem przewidziane w art. 188 k.p. – przypomina Katarzyna Piecyk w *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010/5/37-38*.

Niewykorzystane wolne nie przechodzi na kolejny rok, tylko przepada. Dlatego, ci, którzy jeszcze go nie wykorzystali, powinni o tym pomyśleć. Wolne może się przydać np. w okresie świątecznym.

Co ciekawe, wymiar wolnego nie zależy od tego ile dzieci posiada zatrudniony, zawsze jest taki sam. Oznacza to, że tyle samo czasu na opiekę ma pracownik wychowujący jedno, co np. trójkę dzieci w wieku do lat 14.

Nie ma znaczenia, czy dziecko jest owocem związku formalnego czy nieformalnego. Liczy się, że rodzic czy opiekun prawny faktycznie je wychowuje.

- Nie ma rozróżnienia, z którego związku małżeńskiego jest dziecko, a jedynym kryterium wykorzystania tego uprawnienia jest fakt wychowywania dziecka lub dzieci – wyjaśnia Główny Inspektorat Pracy w piśmie z 20 listopada 2012 r., opublikowane w *Rzeczpospolitej, Prawo i Praktyka 2012/72/6*.

W ocenie Elżbiety Szemplińskiej wyrażonej w *Konsultacje i wyjaśnienia, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008/2/43-45*: Ojciec dziecka powinien mieć prawo do dwóch dni zwolnienia w przypadku, gdy pracownica wcześniej wykorzystwała to zwolnienie na opiekę nad wspólnym dzieckiem, ale nie nad dzieckiem współmałżonka.

Pracownikowi wnioskującemu o wolne pracodawca powinien go udzielić. W razie odmowy, można się o nie procesować, ale czasem tylko do pewnego momentu. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w postanowieniu z 26 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 460/98: *Sprawa, której przedmiotem jest żądanie nakazania pracodawcy udzielenia zwolnienia od pracy na dwa dni w ciągu roku na podstawie art. 188 k.p., jest sprawą o świadczenie, w której kasacja nie przysługuje, jeżeli wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż pięć tysięcy zł.*

## 48. Dni wolne od pracy

Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Gwarantuje mu to Konstytucja RP w art. 66 ust. 2.

Praca daje zatrudnionym szereg uprawnień. Jak przypomina Wiesław Skrzydło w *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. VII, opublikowano LEX 2013, najważniejsze z nich wymienia Konstytucja. Są to: prawo do corocznych, płatnych urlopów, ustalone w ustawie dni wolne od pracy, a także maksymalne normy czasu pracy.

- *Jeśli chodzi o dni wolne od pracy, to są to wszystkie niedziele oraz święta o genezie państwowej lub religijnej określone w ustawie z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy – tłumaczy Michał Bartoszewicz w pracy pod red. Moniki Haczkowskiej Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, opublikowano LexisNexis 2014.*

- *Korzystanie z dni wolnych nie może w żaden sposób odbijać się niekorzystnie na pracowniku, np. w kwestii rozliczania czasu pracy. Ustawodawca powinien rekompensować niedogodności związane z pracą w niedziele i święta tym pracownikom, którzy z ważnych powodów (np. praca w tzw. ruchu ciągłym) muszą w te dni świadczyć pracę. Może to polegać na udzieleniu innych dni wolnych od pracy lub dodatkowym, odpowiednio zwiększonym wynagrodzeniu za te dni – dodaje.*

### **Ustawowo gwarantowane**

Z ustawy o dniach wolnych od pracy wynika, że obowiązków zawodowych generalnie nie wykonuje się w następujące dni:

- 1 stycznia – Nowy Rok,
- 6 stycznia – Święto Trzech Króli,
- pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja – Święto Państwowe,
- 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- dzień Bożego Ciała,
- 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada – Wszystkich Świętych,
- 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia,
- niedziele.

### **Pracująca sobota**

Oznacza to, że soboty nie są dniami wolnymi od pracy. Potwierdza to orzecznictwo sądowe. Przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z 11 lutego 2009 r., sygn. akt V CZ 5/09, w którym czytamy: *O dniu ustawowo wolnym od pracy można mówić jedynie w odniesieniu do takich dni, które zostały uznane za wolne przepisem ustawy, a uregulowanie to ma walor powszechności, a nie ogranicza się do określonych zakładów pracy lub oznaczonych grup pracowników. Soboty nie charakteryzują się takimi cechami, gdyż jako dni wolne nie mają charakteru powszechnego, chociaż obejmują wiele grup pracowników i wiele zakładów pracy.*

## Mniejszości religijne

Zgodnie z ustawą wolne przypada w święta religijne – zgodnie z religią rzymskokatolicką lub państwową. Dotyczy to wszystkich niezależnie od wyznania. Religia rzymskokatolicka jest w Polsce dominująca, dlatego taka regulacja dni wolnych nie jest uznawana za dyskryminującą tych, którzy są w mniejszości wyznaniowej.

Osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Stanowi o tym art. 42 ust. 1 ustawy z 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Zwolnienie takie może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracownik, który chce obchodzić swoje święta niepokrywające się z dniami ustawowo wolnymi od pracy, musi złożyć do pracodawcy stosowny wniosek w terminie przypadającym co najmniej na 7 dni przed datą zwolnienia. Tak nakazuje rozporządzenie ministrów pracy i polityki socjalnej oraz edukacji narodowej z 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy.

Pracodawca, godząc się na takie rozwiązanie, powinien jednocześnie zawiadomić pracownika o warunkach odpracowania takiego dnia najpóźniej na 3 dni przed świętem będącym przedmiotem wniosku. Terminy te są bardzo istotne. Jak bowiem tłumaczy Zbigniew Góral w *Czas pracy*, opublikowano: LEX 2013: *obowiązek zwolnienia pracownika ciąży na pracodawcy jedynie w przypadku, gdy pracownik złoży stosowną prośbę we wskazanym wyżej 7-dniowym terminie. W przeciwnym razie udzielenie zwolnienia zależy od woli pracodawcy.*

*- Wystarczającą podstawą do udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy w celu obchodzenia świąt jest wniosek pracownika. Pracodawca nie może żądać od pracownika składania oświadczenia o wyznaniu - zauważa Katarzyna Piecyk w PiZS 2010/4/38-39.*

Pracodawca może przyznać jeszcze pracownikom inne dni wolne od pracy. Jednak nie są to dni uznane za wolne w myśl ustawy. Podobnie uznał Naczelny Sąd Administracyjny w Szczecinie w wyroku z 2 września 1999 r., sygn. akt SA/Sz 1498/98: *To, że znaczna część pracodawców, w tym również urzędy, traktują jakiś dzień, w drodze indywidualnych decyzji, jako wolny od pracy, podlegający odpracowaniu, nie daje podstaw do przyjęcia, że dzień ten był dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu przepisów ustawy z 1951 r. o dniach wolnych od pracy.*

## Niedziela bez dodatkowego dnia

Na podstawie Trybunału Konstytucyjnego z października 2012 r. (sygn. akt K 27/11) pracownicy mogą odbierać dzień wolny, jeżeli święto wypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Zatem w 2017 r. pracodawca będzie miał obowiązek udzielenia pracownikowi dnia wolnego za święto 11 listopada w innym terminie. Dodatkowy dzień wolny powinien przypadać w tym samym okresie rozliczeniowym co sobotnie święto.

Za święto, które przypada w niedzielę pracownikom nie przysługuje dzień wolny w innym terminie.

## 49. Usprawiedliwianie nieobecności

Choroby – własne czy najbliższych są najczęstszym powodem nieplanowanej nieobecności w pracy. Jednak, aby nie narażać się na przykre konsekwencje pracownicy muszą je odpowiednio zgłaszać i dokumentować.

W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, obowiązkiem pracownika jest niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Mówi o tym rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Sposób zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy powinien wynikać z przepisów obowiązujących w zakładzie pracy, np. z regulaminu pracy.

*- Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, wówczas pracownik powiadamia pracodawcę: osobiście lub przez inną osobę; telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności; drogą pocztową, przy czym za termin zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego – wyjaśnia Państwowa Inspekcja Pracy w poradniku pt. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy.*

Niedotrzymanie dwudniowego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami. Takimi są np.: obłożna choroba połączona z brakiem lub nieobecnością domowników albo inne zdarzenie losowe (np. wypadek).

Pracownik nie powinien bagatelizować konieczności usprawiedliwienia absencji. A to dlatego, że w niektórych przypadkach może za to zapłacić utratą posady.

Potwierdza to orzecznictwo sądowe. I tak, Sąd Najwyższy w wyroku z 28 września 1981 r., sygn. akt I PRN 57/81 uznał, że: *Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.*

Będzie to miało miejsce w szczególności wówczas, gdy pracownik w pełni zdawał sobie sprawę, że jego nieobecność spowoduje poważne zakłócenie w procesie pracy, narażające pracodawcę na szkodę lub stwarzające zagrożenie dla bezpieczeństwa innych pracowników. Do zwolnienia w takich sytuacjach dochodzi co do zasady po upływie dwóch lub więcej dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zgodnie z orzecnictwem już samo nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Tak wynika np. z wyroku Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2000 r., sygn. akt I PKN 150/00. Przy czym, jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 126/99 *pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnych usprawiedliwieniu tej nieobecności.*

Obowiązkiem pracownika jest poparcie informacji o przyczynie nieobecności dowodami. Jak przypomina Państwowa Inspekcja Pracy, dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy można podzielić na dwie grupy: urzędowe, własne.

Do dowodów urzędowych zaliczamy:

- zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- decyzję właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydaną zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez: organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorząd terytorialny, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami.

Na takim imiennym wezwaniu powinna znaleźć się adnotacja potwierdzająca stawienie się pracownika na to wezwanie.

Dowody własne pracownika to natomiast:

- oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
- oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, stwierdzająca niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem,
- oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

## 50. Wypowiedzenie umowy o pracę – terminy odwołań

Jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest jej wypowiedzenie. Wymówienie złożyć może zarówno pracownik, jak i pracodawca.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. A ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Jeśli inicjatorem wypowiedzenia jest pracodawca, to pracownik może się od niego odwołać. Od 1 stycznia 2017 r. ma na to więcej czasu. Zmiany w kodeksie pracy wprowadziła ustawa z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255).

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę pracownik wnosi do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Do tej pory miał na to tylko 7 dni. Jednak było to zdecydowanie za mało czasu na sporządzenie pozwu.

Termin złożenia odwołania od wypowiedzenia biegnie od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią. Dochowanie terminu jest bardzo ważne. Po jego upływie sąd oddala powództwo, nawet jeśli zwolnienie nie było zasadne. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 287/04, w którym czytamy: *Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia.*

Jeśli pracownik spóźnił się z pozwem nie ze swojej winy a np. dlatego, że nie został przez pracodawcę pouczony o możliwości odwołania, to ma możliwość złożenia wniosku o jego przywrócenie.

Wnosi go do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Powinien w nim uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Także żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania pracownik wnosi do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Taki sam termin obowiązuje w przypadku żądania nawiązania umowy o pracę.

## 51. Odprawa po upływie kadencji

Wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), burmistrzowi dzielnicy m.st. Warszawy, zastępcy burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostałym członkom zarządu dzielnicy m.st. Warszawy, staroście, wicestarości, członkom zarządu powiatu oraz marszałkowi, wicemarszałkowi i członkom zarządu województwa, których stosunek pracy został rozwiązany w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa. Tak nakazuje art. 40 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

- *Do odprawy tej nie ma prawa pracownik, który odszedł przed upływem kadencji, przysługuje ona bowiem tylko w związku „z upływem kadencji”* - tłumaczy Agnieszka Rzetecka-Gil w *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, LexisNexis 2009.

Natomiast art. 75 kodeksu pracy daje podstawę do wypłaty odprawy od pracodawcy, zatrudniającego pracownika na podstawie wyboru niezależnie od sposobu ustania mandatu powodującego wygaśnięcie stosunku pracy z wyboru. - *Wyłącza je tylko korzystanie z urlopu bezpłatnego u poprzedniego pracodawcy, bo pracownik ma prawo powrotu do pracy u niego, a więc wykonywanie jednocześnie pracy na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnej nie ma wpływu na prawo do odprawy* – tłumaczy Kazimierz Jaśkowski w *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2016.



W efekcie pracownik z wyboru, który przestaje pracować zależnie od powodu dla którego tak się dzieje może albo otrzymać odprawę na zasadach ogólnych – z kodeksu pracy albo alternatywnie a nie jednocześnie z ustawy o pracownikach samorządowych.

Warto tu przytoczyć nadal aktualną tezę wyroku Sądu Najwyższego z 8 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 623/99, zgodnie z którą *wyłączenie prawa pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru do jednorazowej odprawy z art. 75 kodeksu pracy dotyczy tylko takiej sytuacji, w której przysługuje mu trzymiesięczna odprawa na podstawie art. 14a ust. 1 ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych [art. 40 ustawy o pracownikach samorządowych z 21 listopada 2008 r. – przyp. red.]*

Prezydent miasta (wójt, burmistrz) jest pracownikiem urzędu miasta (gminy), z którym łączy go stosunek pracy jako jego pracodawcą samorządowym. W sporach ze stosunku pracy byłego prezydenta miasta urząd miasta reprezentuje jego prezydent.

Zależnie od podstawy przyznania, inna jest wysokość odprawy. Jak czytamy w nadal aktualnym wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 681/00, *w ustawie o pracownikach samorządowych przewidziana została wyższa niż to wynika z normy ogólnej - odprawa pieniężna. Przysługuje ona tylko tym pracownikom, z którymi stosunek pracy został rozwiązany z upływem kadencji.*

Wysokość odprawy wynikającej z ustawy o pracownikach samorządowych to trzymiesięczne wynagrodzenie. Odprawa z art. 75 kodeksu pracy wynosi równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia. Przy czym przepisy wewnętrzne obowiązujące u danego pracodawcy lub umowa z osobą zatrudnioną na podstawie wyboru może przewidywać wyższą odprawę niż kodeksowa.

Wysokość świadczenia w obydwu przypadkach oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Nawet mimo upływu kadencji, pracownik może nie otrzymać odprawy. Tak jest, jeśli zostanie ponownie zatrudniony w najbliższej kadencji na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie. Wówczas odprawa nie przysługuje. - *Sytuacja taka może w szczególności zaistnieć wtedy, gdy dana osoba zostanie zatrudniona w następnej kadencji w tym samym urzędzie na podstawie stosunku pracy z wyboru, lecz na innym stanowisku (np. najpierw jako starosta, a w kolejnej kadencji jako etatowy członek zarządu). Wówczas również odprawa nie będzie przysługiwała* – mówi Agnieszka Rzetecka-Gil.

Z kolei wybór pracownika na stanowisko obsadzone na podstawie wyboru w innym urzędzie (w innej JST), jak również zatrudnienie go na innej podstawie zatrudnienia w tym samym urzędzie nie pozbawia go prawa do odprawy. - *Także wybór na kolejną kadencję, nienastępującą bezpośrednio po kadencji, z powodu której ustania pracownik samorządowy otrzymał odprawę, nie powoduje powstania obowiązku zwrotu otrzymanej odprawy* – przypomina Agnieszka Rzetecka-Gil.

## 52. Odprawa pośmiertna

W razie śmierci pracownika obowiązkiem pracodawcy jest wypłacenie jego bliskim odprawy. Należy się po każdym pracowniku, nie ma znaczenia ani rodzaj umowy o pracę ani wymiar zatrudnienia. Sama wysokość świadczenia zależy natomiast od zakładowego stażu pracy.

Kwestie prawa do odprawy reguluje kodeks pracy w art. 93. Zgodnie z jego § 1 w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

- *Przepis nie wprowadza wymagania, aby był to zasiłek pobierany bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Ma więc on zastosowanie także wtedy, gdy prawo do zasiłku powstało po ustaniu stosunku pracy* – wyjaśnia Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, opublikowano: LEX/el. 2016.

W razie sporu, to sąd powszechny (sąd pracy) ustala czy w chwili śmierci pracownik był czy też nie zatrudniony w danym miejscu. Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 2 lipca 1976 r., sygn. akt I PR 112/76, w którym czytamy, że *sąd, który rozpoznaje sprawę o odprawę pośmiertną, jest władny dokonać samodzielnego ustalenia, czy w chwili śmierci pracownika umowa o pracę trwała, czy też wcześniej wygasła lub uległa rozwiązaniu.*

Podmiotem zobowiązanym do zapłaty odprawy pośmiertnej jest pracodawca. A jeśli zmarły pracownik pozostawał w więcej niż jednym stosunku pracy? - *Odprawa przysługuje uprawnionym od każdego pracodawcy z osobna* – podaje Michał Skąpski w *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III pod redakcją Krzysztofa Barana, opublikowano: WK2016.

Wysokość tego świadczenia będzie uzależniona od stażu pracy u każdego z pracodawców. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 29 grudnia 1977 r., sygn. akt I PZP 40/77 do okresu dodatkowego zatrudnienia u drugiego pracodawcy, od którego zależy wysokość odprawy pośmiertnej, nie dolicza się dodatkowego zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.

### **Nieważne gdzie i o jakiej porze**

- *Przyczyny śmierci pracownika (może być to zatem śmierć samobójcza – przypis red.), jej czas i miejsce nie mają znaczenia dla powstania uprawnienia do odprawy. Nie muszą mieć one związku z wykonywaną pracą* – wyjaśnia Michał Skąpski.

Potwierdza to orzecznictwo. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 1980 r., sygn. akt II CR 148/80 orzekł, że: *Odprawa pośmiertna przysługuje uprawnionym do niej osobom (art. 93 § 1 k.p.) niezależnie od przyczyny śmierci pracownika. Obowiązek jej świadczenia przez zakład pracy wynika z humanitarnej zasady niesienia pomocy najbliższej rodzinie pracownika w trudnym dla niej okresie po stracie żywiciela. Oznacza to, że odprawa pośmiertna nie ma charakteru odszkodowawczego i jako taka nie podlega zaliczeniu na poczet świadczenia przysługującego poszkodowanemu z tytułu obowiązkowego ubezpieczenia komunikacyjnego.*

Z kolei Sąd Najwyższy w uchwale z 27 marca 1981 r., sygn. akt III CZP 6/81 stwierdził, że *odprawa pośmiertna, stanowiąca pomoc dla rodziny zmarłego pracownika, z racji swojego charakteru nie podlega zaliczeniu na należne odszkodowanie według prawa cywilnego.*

### **Zależnie od stażu**

Odprawa jest świadczeniem jednorazowym. Niezwiązanym generalnie z innymi świadczeniami, np. nie ma związku z wypłatą zasiłku pogrzebowego. Jej wysokość jest zależna od zakładowego stażu pracy i wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;

- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Prawo do świadczenia przysługuje członkom rodziny zmarłego. Uprawnionym bezwarunkowo jest małżonek (ale nie rozwiedziony i nie będący w orzeczonej sądowo separacji). Inni to osoby spełniające warunki do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach. Chodzi o:

- dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione;
- przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej;
- rodzice (za rodziców w rozumieniu ustawy uważa się również ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające).

Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Ale jeżeli po zmarłym pozostał tylko jeden uprawniony, to nie dostaje on całości, a połowę kwoty. Gdy nie ma uprawnionych, świadczenie przechodzi na spadkobierców.

### Z ubezpieczenia

Są także sytuacje, gdy jednak odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny. Tak jest wówczas, gdy pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna. Jeżeli odszkodowanie jest niższe, pracodawca wypłaca rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami. Tak wynika z art. 93 § 7 kodeksu pracy.

*- Powołane przepisy art. 93 § 7 k.p. nie obejmują sytuacji, gdy pracodawca zawarł z zakładem ubezpieczeń umowę o tzw. ubezpieczenie grupowe pracowników, w ramach którego pracownicy dobrowolnie deklarują wysokość wpłacanych przez nich składek, które są potrącane przez pracodawcę z wynagrodzenia pracowników – wyjaśnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 11 marca 2011 r., SPS-023-21116/11.*

## 53. Naruszenie dyscypliny finansów publicznych

Gospodarka finansowa środkami publicznymi powinna być prowadzona zgodnie z ustalonymi zasadami. Ten, kto je narusza naraża się na określone przez prawo sankcje.

O tym co narusza dyscyplinę finansów publicznych oraz kto za takie czyny odpowiada stanowi ustawa z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

### Co jest zakazane

Katalog naruszeń jest szeroki. Przykładowo są to:

- niepobranie lub niedochodzenie należności Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub innej jednostki sektora finansów publicznych albo pobranie lub dochodzenie tej należności w wysokości niższej niż wynikająca z prawidłowego obliczenia;
- przekazanie dotacji z naruszeniem zasad lub trybu jej udzielania;
- dokonanie zmiany w budżecie lub planie finansowym jednostki sektora finansów publicznych bez upoważnienia albo z przekroczeniem zakresu upoważnienia;

- przyznanie lub przekazanie środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej oraz innych środków pochodzących ze źródeł zagranicznych, niepodlegających zwrotowi, bez zachowania lub z naruszeniem procedur obowiązujących przy ich przyznaniu lub przekazaniu,
- zaciągnięcie zobowiązania bez upoważnienia albo z przekroczeniem zakresu upoważnienia do zaciągania zobowiązań jednostki sektora finansów publicznych,
- udzielenie zamówienia publicznego wykonawcy, który nie został wybrany w trybie określonym w przepisach o zamówieniach publicznych;
- zawarcie umowy koncesji bez zachowania formy pisemnej,
- zaniechanie prowadzenia audytu wewnętrznego w jednostce sektora finansów publicznych do tego zobowiązanej, wskutek niezatrudnienia audytora wewnętrznego albo niezawierania umowy z usługodawcą.

### Kto odpowiada

Odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych podlegają:

- członkowie kolegialnych organów wykonawczych,
- kierownik jednostki sektora finansów publicznych,
- osoba, której powierzono wykonywanie określonych obowiązków,
- osoby spoza sektora finansów publicznych.

Jeśli chodzi o członków organów wykonawczych, to podmiotowy zakres odpowiedzialności dotyczy zarówno podmiotów sektora finansów publicznych, jak i podmiotów nienależących do tego sektora. Zgodnie z orzeczeniem Głównej Komisji Orzekającej z 19 stycznia 2006 r., DF/GKO/Odw.-85/112/RN-27/200/716, decydujące znaczenie dla możliwości ponoszenia odpowiedzialności ma fakt otrzymania środków publicznych. Jak wyjaśnia Ludmiła Lipiec-Warzecha w *Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz*, wyd. II, opublikowano: WKP 2012, *egzekwowanie odpowiedzialności odbywa się w oparciu o fikcję prawną, w świetle której osoba uczestnicząca w podejmowaniu uchwały zawierającej polecenie lub upoważnienie do popełnienia czynu naruszającego dyscyplinę finansów publicznych, w przypadku niezgłoszenia sprzeciwu do tej uchwały, odpowiada za naruszenie dyscypliny finansów publicznych*).

Odpowiedzialność za uczestniczenie w podejmowaniu uchwały jest wyłączona w razie zgłoszenia sprzeciwu do tej uchwały. Potwierdza to orzeczenie Regionalnej Komisji Orzekającej z 21 sierpnia 2009 r., RIO-IV-0021-11-09, w którym czytamy, że *ekskulpującym sprzeciwem jest jedynie sprzeciw do uchwały zgłoszony pisemnie lub ustnie do protokołu, a także głosowanie przeciwko uchwale*.

Oprócz kierownika jednostki sektora finansów publicznych odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych ponosi pracownik, któremu powierzono określone obowiązki w zakresie gospodarki finansowej lub inne osoby, którym odrębną ustawą lub na jej podstawie powierzono wykonywanie obowiązków w takiej jednostce, których niewykonanie lub nienależyte wykonanie stanowi czyn naruszający dyscyplinę finansów publicznych.

- *Czynność powierzenia obowiązków może mieć charakter indywidualny (np. imienne upoważnienie) lub generalny. Określone uprawnienia i obowiązki mogą bowiem wynikać na przykład z regulaminu organizacyjnego czy statutu jednostki. Należy zwracać szczególną uwagę na treść imiennych upoważnień (zakresów czynności) lub regulaminów. Powinno z nich jasno wynikać, że dana osoba lub każda osoba, która będzie pełnił określoną funkcję (w przypadku upoważnienia wynikającego*

z regulaminu), jest upoważniona i odpowiedzialna na przykład za zaciąganie zobowiązań czy dokonywanie wydatków (albo dysponowanie środkami publicznymi) do określonej wysokości. Natomiast niepożądanym przykładem „wewnętrznej nadregulacji” byłoby wskazywanie, że wydatki mogą być dokonywane zgodnie z przepisami dotyczącymi wykonywania poszczególnych rodzajów wydatków. Oczywiście jest, że poszczególne wydatki mogą być dokonywane tylko na cele wynikające z przepisów prawa i zgodnie z procedurą, jaka powinna poprzedzać ich dokonanie (np. przepisy o zamówieniach publicznych czy procedura konkursowa w przypadku zawierania umów na świadczenia zdrowotne). Taka „wewnętrzna nadregulacja” byłaby podobna do zobowiązania funkcjonariuszy publicznych do przestrzegania prawa tylko wtedy, gdy z zakresu ich obowiązków wynika możliwość poniesienia odpowiedzialności karnej. Mimo że nikt tego nie robi, to ani prokuratura, ani sąd nie mają wątpliwości, że funkcjonariusze publiczni mogą odpowiadać na naruszenie prawa karnego – wyjaśnia Tomasz Bolek w *Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych*. Komentarz, wyd. II, opublikowano: LexisNexis 2012.

Jak podaje ekspert, należy również precyzyjnie określić inne obowiązki pracowników jednostki. Na przykład z regulaminu komisji przetargowej lub upoważnienia do wykonywania określonych obowiązków w zakresie zamówień publicznych powinno wynikać, kto ma obowiązki dotyczące przygotowania specyfikacji istotnych warunków zamówienia, ustalenia wartości zamówienia, itd. Jeśli obowiązki te powierza się komisji przetargowej, to z tego zarządzenia powinna jasno wynikać indywidualizacja odpowiedzialności jej członków.

Istotne jest ponadto zadbanie o dokumentację potwierdzającą powierzenie określonych obowiązków. Oznacza to między innymi konieczność potwierdzenia przez upoważnionego pracownika zapoznania się z zakresem czynności, przyjęcia upoważnienia czy zapoznania się z regulaminem. - *Musi to być podpis pracownika wraz z datą zapoznania się z dokumentem* – radzi Tomasz Bolek.

Na konieczność zadbania o takie dokumenty wskazuje również orzecznictwo Głównej Komisji Orzekającej. Zgodnie z orzeczeniem z 21 stycznia 2010 r., BDF1/4900/76/77/RN-15/09/41 (BO): *W aktach sprawy nie ma żadnego dokumentu, spełniającego ustawowe wymogi prawidłowego powierzenia Obwinionej i przyjęcia przez nią obowiązków kierownika jednostki w zakresie przeprowadzania inwentaryzacji, tj. stwierzonego w formie pisemnej przyjęcia odpowiedzialności, imiennego upoważnienia albo wskazania w regulaminie organizacyjnym jednostki. Wymogów tych nie spełnia zarządzenie [...] Wójta Gminy [...] w sprawie wprowadzenia instrukcji dotyczącej inwentaryzacji aktywów i pasywów (którego notabene Obwiniona nie podpisała)*”.

Kierownik jednostki sektora finansów publicznych może być ukarany za dokonanie przez nieupoważnionego pracownika czynności naruszającej dyscyplinę finansów publicznych.

Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych ponosi osoba, która popełniła czyn naruszający dyscyplinę finansów publicznych określony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. To, że ktoś przestaje pracować na danym stanowisku nie zwalnia go z odpowiedzialności.

### **Działanie zawinione**

Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych ponosi osoba, której można przypisać winę w czasie popełnienia naruszenia. Nie można przypisać winy, jeżeli naruszenia nie można było uniknąć mimo dołożenia staranności wymaganej od osoby odpowiedzialnej za wykonanie

obowiązku, którego niewykonanie lub nienależyte wykonanie stanowi czyn naruszający dyscyplinę finansów publicznych.

Jak tłumaczy Anna Rotter w *Wina jako kluczowa przesłanka odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych*, opublikowano: FK 2015/7-8/40-47, Każda osoba zajmująca się gospodarowaniem finansami publicznymi powinna legitymować się znajomością przepisów z zakresu finansów publicznych. Podobnie uznał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 19 grudnia 2011 r., sygn. akt V SA/Wa 2018/11, w którym czytamy: *Podstawą wyłączenia odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych nie może być niezajomość obowiązujących przepisów prawa, które nakazują zachować zgodność danych sprawozdań budżetowych z danymi wynikającymi z ewidencji księgowej.*

Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych generalnie ponosi także osoba, która wydała polecenie wykonania czynu naruszającego dyscyplinę finansów publicznych. Działanie na polecenie może być okolicznością łagodzącą przy ustalaniu wymiaru kary za dane naruszenie. Forma wydania polecenia nie ma znaczenia. Potwierdza to Mariusz Czyżak w *Działanie na polecenie przełożonego jako okoliczność uchylająca odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych*, Opublikowano: FK 2011/6/11-19: *W sytuacji braku wyraźnego wyjaśnienia ustawowego za polecenie służbowe należy uznać polecenie wydane ustnie, pisemnie, drogą elektroniczną (np. e-mail, SMS) bądź w inny udokumentowany sposób. Istotne jest, aby jego treść pozwalała podwładnemu na jednoznaczną identyfikację wydającego polecenie oraz odczytanie żądanego sposobu postępowania, mieszczącego się w ramach stosunku prawnego istniejącego między przełożonym i podwładnym.*

## 54. Kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych

Za naruszenie dyscypliny finansów publicznych grożą ściśle określone kary. Statystycznie najczęściej stosowane jest upomnienie.

Karami za naruszenie dyscypliny finansów publicznych są:

- upomnienie;
- nagana;
- kara pieniężna;
- zakaz pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi.

Określa je art. 31 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

### **W ramach limitu**

Wysokość kary pieniężnej musi być zgodna z art. 31 ust. 2 ustawy. W myśl tego przepisu wymierza się ją w wysokości od 0,25 do trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia osoby odpowiedzialnej za naruszenie dyscypliny finansów publicznych – obliczonego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego – należnego w roku, w którym doszło do tego naruszenia.

Jeżeli nie jest możliwe takie ustalenie wysokości wynagrodzenia, karę pieniężną wymierza się w wysokości od 0,25 do pięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia. - *Sytuacja taka będzie raczej wyjątkowa.*

*Jest to raczej swoista furtka bezpieczeństwa, zapobiegająca próbom nieujawniania wynagrodzeń przede wszystkim przez osoby gospodarujące środkami publicznymi w jednostkach niezaliczonych do sektora finansów publicznych* – wyjaśnia Anna Kościńska-Paszowska w Tomasz Bolek, Katarzyna Borowska, Anna Kościńska-Paszowska, *Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz*, wyd. II, opublikowano: LexisNexis 2012.

*- Kara pieniężna stanowi samodzielną dolegliwość dla ukaranego. Musi on zapłacić określoną kwotę z własnych środków. Kara nagany, z którą nie wiązałyby się dodatkowe obostrzenia, nie różniłaby się praktycznie – poza społecznym odczuciem – od kary upomnienia. Dlatego ustawodawca wprowadził dodatkowe obostrzenie. Kara nagany powinna wywoływać dodatkowe skutki, jakie wynikają z negatywnej lub ujemnej oceny kwalifikacyjnej. Te dodatkowe dolegliwości muszą wynikać z aktów prawnych określających obowiązki oceny kwalifikacyjnej. Ocenie kwalifikacyjnej podlegają m.in. pracownicy Najwyższej Izby Kontroli, a także pracownicy służby cywilnej* – zauważa Anna Kościńska-Paszowska. Jak dodaje ekspertka, wymienione akty prawne nie przewidują jednak skutku np. w postaci obniżenia premii lub nagrody w razie otrzymania przez pracownika ujemnej oceny kwalifikacyjnej. Zazwyczaj dopiero druga ujemna ocena kwalifikacyjna wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z ocenianym. Ewentualne skutki finansowe dla ukaranego mogą wynikać z regulaminów nagradzania obowiązujących w jednostkach sektora finansów publicznych.

Karę zakazu pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi wymierza się na okres od roku do 5 lat. Kara ta wiąże się z brakiem możliwości powołania ukaranego na stanowisko kierownika i zastępcy kierownika lub dyrektora generalnego, członka zarządu, skarbnika, głównego księgowego i zastępcy głównego księgowego, kierownika lub zastępcy kierownika komórki bezpośrednio odpowiedzialnej za wykonywanie budżetu lub planu finansowego jednostki sektora finansów publicznych. Osoba ukarana tą karą nie może także reprezentować interesów majątkowych Skarbu Państwa i jednostek sektora finansów publicznych oraz być członkiem organu stanowiącego, nadzorczego i wykonawczego państwowych i samorządowych osób prawnych.

Ukaranie karą zakazu pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi nie ogranicza jednak możliwości kandydowania ukaranego na stanowisko wójta, burmistrza lub prezydenta miasta w kolejnych wyborach samorządowych. *- Oznacza to, że mimo orzeczenia i wykonania kary zakazu pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi, ukarany może praktycznie następnego dnia kandydować na stanowisko, z którego został usunięty. Jeśli zostanie wybrany, będzie piastował funkcję, mimo orzeczenia zakazu jej pełnienia* – podaje Anna Kościńska-Paszowska.

### **Kto orzeka**

Organami orzekającymi w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych pierwszej instancji są komisje orzekające w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Organem drugiej instancji jest Główna Komisja Orzekająca w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych GKO rozpoznaje środki zaskarżenia. Ponadto GKO prowadzi rejestr osób odpowiedzialnych za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, w ramach którego udziela się odpowiedzi na zapytania o karalność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. W rejestrze zarejestrowano w 2015 r. 704 osoby oraz usunięto z niego dane dotyczące 725 osób, wobec których nastąpiło zatarcie ukarania. Ponadto, udzielono 2064 odpowiedzi na zapytania o karalność za naruszenie dyscypliny finansów

publicznych. Tak wynika ze sprawozdania z działalności Głównej Komisji Orzekającej w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych w 2015 r.

Komisja orzekająca ma swobodę w wyborze kary stosownej do danego naruszenia dyscypliny finansów publicznych. Musi jednak stosować kary wynikające z ustawy a nie nieznanne. Musi też mieć na uwadze ich dopuszczalny wymiar.

Zgodnie z wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z 8 stycznia 2002 r., sygn. akt III SA 2079/00: *Wybór kary, jeśli spełnione były ustawowe przesłanki jej wymierzenia, należy do kompetencji Głównej Komisji Orzekającej.*

*- Komisja ma prawo do wymierzania kary według swego uznania, ale z jej orzeczenia powinno wynikać, jakie względy przemawiają za taką, a nie inną karą. W szczególności zaś powinna przedstawić swoje stanowisko wobec tych okoliczności, które podnosi skarżący. W przeciwnym przypadku mamy bowiem do czynienia nie tyle z prawnie umocowanym uznaniem, ile z dowolnością działania, która w świetle [...] przepisów jest niedopuszczalna – orzekł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 3 kwietnia 2002 r., sygn. akt III SA 3357/2001.*

Organ orzekający powinien ocenić stopień szkodliwości naruszenia dyscypliny finansów publicznych dla finansów publicznych. W myśl art. 35 ustawy karę upomnienia można wymierzyć w szczególności w przypadku, gdy stopień szkodliwości naruszenia dyscypliny finansów publicznych nie jest znaczny.

Kara nie musi uwzględniać stopnia winy. Dolegliwość sankcji nie powinna przekraczać szkodliwości naruszenia dla finansów publicznych.

### **Łagodniejszy wymiar**

W przypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie można, biorąc pod uwagę rodzaj i okoliczności naruszenia dyscypliny finansów publicznych lub właściwości i warunki osobiste sprawcy naruszenia dyscypliny finansów publicznych, wymierzyć karę łagodniejszego rodzaju, a nawet odstąpić od jej wymierzenia.

Jako okoliczności łagodzące można uwzględnić w szczególności:

- działanie lub zaniechanie ze szczególnych pobudek lub w szczególnych warunkach, zasługujących na uwzględnienie, w tym w celu zapobieżenia szkodzie w mieniu publicznym;
- wyróżnianie się przed popełnieniem naruszenia dyscypliny finansów publicznych wzorowym spełnianiem obowiązków zawodowych;
- przyczynienie się do usunięcia szkodliwych następstw naruszenia dyscypliny finansów publicznych lub podjęcie o to starań.

Przy czym odstąpienia od wymierzenia kary nie stosuje się wobec sprawcy naruszenia dyscypliny finansów publicznych popełnionego w czasie, gdy nie uległo zatarcu prawomocnie orzeczone ukaranie za inne naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Tak samo jako i w przypadku gdy stopień szkodliwości naruszenia dyscypliny finansów publicznych jest rażący.

*- Odstąpienie od wymierzenia kary nie jest równoznaczne z uniewinnieniem – czytamy w orzeczeniu Głównej Komisji Orzekającej z 26 lipca 2004 r., DF/GKO/Odw.-32/43-45/RN-10-12/2004/521).*

Jak tłumaczy Ludmiła Lipiec-Warzecha w: *Odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Komentarz*, wyd. II, opublikowano: WKP 2012, *nadzwyczajne złagodzenie kary lub*



*odstąpienie od jej wymierzania jest zawsze fakultatywne. Główna Komisja Orzekająca wielokrotnie podkreślała wyjątkowość tej instytucji i fakt, że dobrodziejstwo zastosowania tych instytucji nie jest powinnością, ale prawem komisji orzekającej, oraz niemożność traktowania odstąpienia od wymierzenia kary jako środka karnego, pozostającego w dyspozycji komisji orzekającej w każdym rozpatrywanym przypadku.*

### **Szansa na odstąpienie**

Odstąpienie od wymierzenia kary nie jest wcale rzadkością. Jak czytamy w sprawozdaniu z działalności Głównej Komisji Orzekającej w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych oraz w zbiorczym sprawozdaniu z działalności komisji orzekających pierwszej instancji w 2015 r.:

*Z ogólnej liczby 783 osób uznanych za odpowiedzialnych za naruszenie dyscypliny finansów publicznych w 2015 r., wobec 403 osób (51,5 %) odstąpiono od wymierzenia kary, w tym:*

- *364 osób w regionalnych komisjach orzekających,*
- *38 osób w międzyresortowych komisjach orzekających,*
- *1 osoba w Komisji Orzekającej przy Szeffie KPRM.*

Wśród kar dominują upomnienia, co potwierdza przywołane sprawozdanie:

*W 2015 r. spośród 380 osób ukaranych:*

- *karą upomnienia ukarano 310 osób (81,6 % ukaranych), w tym w regionalnych komisjach orzekających 266 osób, a w międzyresortowych komisjach orzekających 44 osoby,*
- *karą nagany ukarano 57 osób (15 % ukaranych), w regionalnych komisjach orzekających 47 osób, a w międzyresortowych komisjach orzekających 10 osób,*
- *karą pieniężną ukarano 12 osób (3,2 % ukaranych), w tym w regionalnych komisjach orzekających 9 osób, a w międzyresortowych komisjach orzekających 3 osoby, średnia wysokość kary pieniężnej wyniosła 4.144,32 zł.*

*Na jedną osobę nałożono karę zakazu pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi.*





## **Związek Powiatów Polskich**

00-901 Warszawa, Plac Defilad 1, skr. pocztowa 7

tel. +48 (22) 656 63 34, fax +48 (22) 656 63 33

e-mail: [biuro@zpp.pl](mailto:biuro@zpp.pl) [www.zpp.pl](http://www.zpp.pl)

