

Stryków, 27 czerwca 2024 r.

OR.0003.1.2024.ET

**Pan Michał Kwiatkowski**  
**Radny Rady Miejskiej w Strykowie**

za pośrednictwem

**Pan Damian Drzewiecki**  
**Przewodniczący**  
**Rady Miejskiej w Strykowie**

W odpowiedzi na interpelację radnego Michała Kwiatkowskiego z dnia 12 czerwca 2024 r. uprzejmie informuję:

**Ad.1.**

Byłemu Burmistrzowi Strykowa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z wyboru z upływem kadencji w dniu 7 maja 2024 roku wypłacono:

- 1) jednorazową odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, obliczoną według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, podstawa prawna: art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w wysokości 58410,00 złotych brutto,
- 2) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 51 dni i 6 godzin podstawa prawna: art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w wysokości 48164,76 złotych brutto.

**Ad.2.**

W związku z odwołaniem ze stanowiska, Zastępca Burmistrza Strykowa w okresie wypowiedzenia otrzymuje należne wynagrodzenie w wysokość przysługującej przed odwołaniem, tj. 49973,40 złotych brutto za trzy miesiące.

W związku z odwołaniem Pani Zastępcy Burmistrza Strykowa ze stanowiska, w ostatnim dniu trwania stosunku pracy, tj. 31 lipca br. zostanie wypłacona trzymiesięczna odprawa na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w wysokości 49973,40 złotych brutto, ekwiwalent za pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 56 dni i 5 godzin, w wysokości 45087,09 złotych brutto (podstawa prawna: art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy) oraz wynagrodzenie za nieodebrane nadgodziny w wysokości 2272,98 złotych brutto (podstawa prawna: art. 42 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych).

**Ad.3.**

Zgodnie z Zarządzeniem Nr 16/2019 Burmistrza Strykowa z dnia 7 lutego 2019 r. do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec Burmistrza Strykowa, z wyłączeniem spraw związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy oraz spraw związanych z ustaleniem wynagrodzenia, wyznaczona była Sekretarz Gminy Stryków. W przypadku nieobecności Sekretarza Gminy do wykonywania ww. czynności określonych wyznaczona była Zastępca Burmistrza Strykowa. Czynności z zakresu prawa pracy wobec Zastępcy Burmistrza Strykowa wykonywał Burmistrz Strykowa.

#### Ad. 4.

Odwołanie Zastępcy Burmistrza Strykowa ze stanowiska nastąpiło Zarządzeniem Nr 60/2024 Burmistrza Strykowa z dnia 26 kwietnia 2024 r. poprzez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

#### Ad. 5.

Zgodnie z art. 26a ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym (dalej „usg”) burmistrz powołuje i odwołuje swojego zastępcę lub zastępców i określa ich liczbę w drodze zarządzenia.

Zgodnie z art. 2 pkt 3 w zw. z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych (dalej „ups”) zastępca burmistrza posiada status pracownika samorządowego zatrudnionego w urzędzie gminy na podstawie powołania. Artykuł 43 ust. 1 ups stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kp, co oznacza, że zasady odnoszące się do zatrudnienia na podstawie powołania wyznaczają przepisy prawne zawarte w Kodeksie pracy.

Do zatrudnienia i odwołania zastosowanie znajdują, na podstawie art. 43 ups, regulacje art. 68-72 Kp dotyczące stosunku pracy z powołania. Artykuł 70 Kp stanowi:

„ Art. 70. § 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.

§ 1. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

§ 1<sup>2</sup>. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

§ 2. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

§ 3. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53.”

Zgodnie z art. 70 § 2-3 Kodeksu pracy odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umownego stosunku pracy lub z rozwiązaniem umownego stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdy nastąpiło z przyczyn uprawniających pracodawcę do rozwiązania umownego stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tym samym skutek prawny związany z odwołaniem ze stanowiska, z rozwiązaniem stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania, może w świetle ww. przepisów Kodeksu pracy nastąpić niezwłocznie albo po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia, w zależności od przyczyn odwołania. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem.

Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę, przysługuje również prawo do odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, o ile wypowiedzenie umowy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy, w myśl których pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, a więc ma zastosowanie również

to indywidualnych zwolnień z przyczyn niedotyczących pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przepisy ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się również do stosunków pracy z powołania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040; z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 7- 8, poz. 199). Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach przyjął, że przepisy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się do stosunków pracy z powołania. Pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny.

Należy również podkreślić, że do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, nawet gdy pomiędzy nimi były przerwy w zatrudnieniu, niezależnie od wymiaru czasu pracy w jakim praca była świadczona.

Potwierdza to Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004 nr 1, poz. 4; w której Sąd uznał, że skoro w myśl art. 36 § 1<sup>1</sup> Kp do stażu pracy podlega wliczeniu okres zatrudnienia u innego pracodawcy, to tym bardziej należy uwzględnić okres zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Oznacza to, że na wysokość odprawy wpływ będą miały wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.

Pani Zastępca Burmistrza Strykowa była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w Strykowie w latach: 01.01.2008 r.-31.08.2015 r. oraz 27.11.2018 r.- 31.07.2024 – łącznie 13 lat, 3 miesiące (na dzień 27.06.2024 r.). Wobec powyższego Pani Zastępcy Burmistrza Strykowa przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia (zatrudnienie u danego pracodawcy co najmniej 3 lata) oraz odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (zatrudnienie u danego pracodawcy ponad 8 lat).

#### **Ad.6.**

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 167<sup>1</sup> Kp „W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, **jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu**. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup>.

Były Burmistrz Strykowa podjął decyzje i nie udzielił urlopu wypoczynkowego byłej Pani Zastępcy Burmistrza Strykowa.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy).

Przesłanką nabycia prawa do ww. ekwiwalentu jest więc to, że na skutek rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownik nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 29.03.2001 r., I PKN 336/00, z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.

#### Ad. 7.

Zgodnie z art. 42 ust. 2 i 4 ustawy o pracownikach samorządowych jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta. 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.

Natomiast zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy, w sprawach w niej nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Art. 151<sup>4</sup> Kp. stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Na tle powyższych przepisów powstał spór, czy art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 151<sup>4</sup> Kp i w związku z tym stwarza korzystniejszą dla pracowników zarządzających zakładem pracy sytuację prawną, czy też obydwa te przepisy – art. 42 ust. 4 ustawy i art. 151<sup>4</sup> Kp - są przepisami szczególnymi w stosunku do art. 151<sup>1</sup> i 151<sup>2</sup> Kp, co oznaczałoby, że w relacji pomiędzy art. 42 ust. 4 ustawy oraz art. 151<sup>4</sup> Kp ten ostatni przepis, ze względu na węższy zakres podmiotowy, ma charakter normy szczególnej. W tym drugim przypadku regulację art. 151<sup>4</sup> Kp należałoby stosować również do pracowników samorządowych będących pracownikami zarządzającymi zakładem pracy i kierownikami wyodrębnionych jednostek organizacyjnych.

Spór ten został rozstrzygnięty wraz z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 stycznia 2014 r. (P 26/12), w którym stwierdzono, że kwestie rekompensaty za godziny nadliczbowe pracowników samorządowych uregulowane są w całości w art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych i nie znajdują do nich zastosowania przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię w stosunku do innych pracowników. Wobec tego art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych nie wyłącza prawa do rekompensaty za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych pracowników na kierowniczych stanowiskach, jak czyni to art. 151<sup>4</sup> Kp. Mając na względzie to orzeczenie TK należy uznać, że w tym zakresie ustawa o pracownikach samorządowych ma zastosowanie przed regulacjami Kodeksu pracy. Dlatego zastępca burmistrza powinien mieć rozliczaną pracę nadliczbową w sposób określony w art. 42 ustawy.

Z up. BURMISTRZA  
  
Adam Kaźmierczak  
Z-ca Burmistrza Strykowa