



powyższego winno być nawiązanie stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, iż sekretarz gminy wybrany na stanowisko wójta ma możliwość przejścia na urlop bezpłatny jedynie w oparciu o ogólne przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku *Kodeks pracy* (t.j.: Dz. U. z 1998 roku Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Powyższe szczegółowo reguluje art. 174 § 1 *Kodeksu pracy*, stanowiący, iż na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego. Ponadto, zgodnie z art. 74 *Kodeksu pracy* pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeśli zgłosi swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Urlopu bezpłatnego sekretarzowi gminy udziela pracodawca, który wykonuje w stosunku do niego czynności z zakresu prawa pracy. W myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 22 marca 1990 roku *o pracownikach samorządowych* (t.j.: Dz. U. z 2001 roku Nr 142, poz. 1593 z późn. zm.) czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do sekretarza gminy wykonuje wójt (burmistrz, prezydent miasta).

Należy zauważyć, iż w kwestii prawa pracownika samorządowego do urlopu bezpłatnego w związku z wyborem na określone stanowisko wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w uchwale z dnia 18 grudnia 2003 roku (III PZP 17/03) stwierdził, iż „*pracownik samorządowy po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru łączącego go z tym samym pracodawcą, który zatrudnił go w chwili wyboru, ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, jeżeli w związku z wyborem pozostawał na urlopie bezpłatnym*”. Tym samym Sąd potwierdził możliwość przejścia takiego pracownika na urlop bezpłatny na podstawie art. 174 § 1 *Kodeksu Pracy*.

W kwestii wypłacania świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikowi w związku z ustaniem stosunku pracy wskazać należy dwa niezależne od siebie świadczenia, tj. odprawę, która może przysługiwać pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy oraz wynagrodzenie za okres wypowiedzenia w przypadku, gdy pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. Podkreślenia wymaga, iż przepisy ww. ustawy *o pracownikach samorządowych* nie normują kwestii odpraw przysługujących pracownikom, za wyjątkiem art. 21 ust. 1, który wskazuje, iż pracownikom samorządowym przysługuje odprawa pieniężna przy przechodzeniu na rentę inwalidzką lub emeryturę, odsyłając jednocześnie w zakresie nieuregulowanym ww. pragmatyką służbową do odpowiedniego stosowania przepisów *Kodeksu pracy* (vide art. 31 ust. 1 ww. ustawy *o pracownikach samorządowych*).


W myśl przepisów *Kodeksu pracy*, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w związku z ustaniem stosunku pracy spowodowanym przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (art. 92<sup>1</sup> § 1), a także pracownikowi, który w związku z wyborem nie pozostawał na urlopie bezpłatnym (art. 75). Natomiast przepisy szczególnie [vide: art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)] przewidują, iż pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, w wymiarze uzależnionym od przepracowanego okresu u danego pracodawcy.

Odwołanie przez radę gminy sekretarza gminy pełniącego stanowisko wójta jest jednoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, jeśli nie następuje z przyczyn o których mowa w art. 52 i 53 *Kodeksu Pracy*. Warto wskazać, iż odwołanie ze stanowiska pociąga za sobą dwojakie skutki prawne, tj. powoduje pozbawienie stanowiska oraz jest jednoznaczne wypowiedzeniem umowy o pracę. Odwołanemu pracownikowi przez cały okres wypowiedzenia przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na przepisy art. 68 § 1<sup>1</sup> *Kodeksu pracy* związku z art. 69 oraz art. 36 § 1 *Kodeksu pracy*, który stanowi, iż stosunek pracy

z powołania nawiązuje się na czas nie określony, chyba, że na podstawie przepisów szczególnych pracownik powołany został na czas określony – wówczas stosunek pracy nawiązuje się na czas objęty powołaniem. Powyższe wywołuje konsekwencje wskazane w ww. przepisach.

Jednocześnie uprzejmie informuję, iż zgodnie z art. 291 § 1 *Kodeksu pracy* roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Z wyrazami szacunku

MINISTER  
SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI  
  
z up. Tomasz SIEMONIAK  
Sekretarz Stanu

Do wiadomości:

Departament Spraw Parlamentarnych  
w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.