



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
Miroslawa Brzostek-Kleszcz

DPP-V.0211.48.2024
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Małgorzata Kern
Przewodnicząca Zarządu
Krajowej Rady Forów Skarbników JST
marlena.gumulak@frdl.org.pl

Szanowna Pani,
w odpowiedzi na Państwa pismo nr 5/2024/PKRFS z dnia 1 lipca 2024 r. w sprawie podjęcia działań mających na celu wzmocnienie statusu Skarbnika w samorządzie terytorialnym Departament Prawa Pracy uprzejmie informuję co następuje.

Jak wynika z treści pisma przedstawione w nim kwestie dotyczące zatrudnienia skarbnika jego odwoływania, dodatku specjalnego dotyczą regulacji określonych odpowiednio ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530, z późn. zm.), ustawą z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107), ustawą z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 609, z późn. zm.), ustawą z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 566), w sprawie których właściwe jest Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

W zakresie swojej właściwości Departament Prawa Pracy wyjaśnia, że określone w Załączniku nr 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960, z późn. zm.) kwoty maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego skarbników zostały określone odpowiednio w relacji do pozostałych stanowisk pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie powołania czy wyboru.

Jednocześnie Departament Prawa Pracy informuje, że powołanie jest odrębną od umowy o pracę podstawą nawiązania stosunku pracy, w szczególności ze względu na swój cel i charakter. Ustawodawca za uzasadnione uznał więc rozróżnienie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i osób zatrudnionych na podstawie powołania.

Kluczową cechą stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania jest łatwość jego rozwiązania przez pracodawcę oraz pozbawienie pracownika roszczeń mających na celu kontynuację zatrudnienia lub „reaktywowanie” stosunku pracy.

Zgodnie z art. 70 § 1 Kodeksu pracy pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał.

Zakładając racjonalność ustawodawcy, trudno uznać, by niewydłużenie okresu ochronnego, o którym mowa w art. 72 § 3 k.p., łącznie z wydłużeniem tego okresu w art. 39 k.p. wynikało jedynie z przeoczenia. Należy bowiem zauważyć, że niedługo przed nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzającą zmianę w art. 39 (wydłużenie okresu ochronnego z 2 do 4 lat), procedowano inną ustawę nowelizującą, którą zmodyfikowano treść obu artykułów, tj. art. 39 i art. 72 § 3 k.p.

Wydłużając okres ochrony przedemerytalnej, o której mowa w art. 39 k.p., z 2 do 4 lat ustawodawca przewidywał, że powinno się to przyczynić do pozostawania w zatrudnieniu osób w wieku utrudniającym znalezienie pracy. Można przypuszczać, że z uwagi na wskazaną łatwość rozwiązywania stosunku pracy nawiązywanego na podstawie powołania, wydłużenie okresu ochronnego w przypadku odwołania uznano za nieuzasadnione.

Równość w prawie odnosi się do procesu stanowienia norm prawa i nakłada na prawodawcę obowiązek nadawania prawu takich treści, które czynią zadość nakazowi jednakowego traktowania podmiotów/sytuacji podobnych. Nie może ona być jednak utożsamiana z nakazem identycznego traktowania. Dopóki zróżnicowania prawne odpowiadają obiektywnie istniejącym różnicom między adresatami norm prawnych, problem naruszenia zasady równości nie powstaje.

Sytuacja prawna osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osób, których stosunek pracy powstał na podstawie powołania, jest na tyle zróżnicowana, że przyjęte w art. 72 § 3 k.p. rozwiązanie nie może zostać uznane za przejaw nierównego traktowania.

Także w literaturze prawa pracy uznaje się, że przyjęte w art. 72 § 3 k.p. rozwiązanie nie ma charakteru dyskryminującego. Usprawiedliwia je wyraźny ustawowy zapis o dopuszczalności odmiennej regulacji sytuacji pracowników powoływanych w porównaniu do pracowników umownych (A. Wypych-Żywicka, Głosa do wyr. SN z 9.2.2006 r. (II PK 159/05), OSNP 2007, Nr 1-2, poz. 3, GSP - Prz. Orz. 2007, Nr 4, s. 176). Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną odrębność istniejącą pomiędzy wspomnianymi przepisami, polegającą na tym, że art. 39 k.p. przyjął zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, natomiast art. 72 § 3 k.p. nałożył na organ odwołujący obowiązek zapewnienia pracownikowi odwołanemu innej pracy odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych.

W świetle powyższego postulowane w piśmie wydłużenie okresu ochrony przedemerytalnej określonego w art. 72 § 3 k.p. można uznać za nieuzasadnione.

Z wyrazami szacunku
Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/