

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: środa, 09, maj 2012 00:00

Bernadeta Skóbel

Odsłony: 3841

---

"Art. 13. 1. W przypadku wszczęcia przeciwko asystentowi rodziny postępowania karnego o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego, zawieszają się go w pełnieniu obowiązków do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

2. W okresie zawieszenia, o którym mowa w ust. 1, asystent rodziny otrzymuje połowę przysługującego mu wynagrodzenia.

3. W przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego asystentowi rodziny wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego.

4. Asystentowi rodziny zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, w przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego, okres zawieszenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego."

Art. 13 pełni dwojaką funkcję. Po pierwsze ma stanowić gwarancje, że osoba wobec której wszczęto postępowanie karne o popełnienie przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego nie będzie wykonywała obowiązków wobec rodziny wymagającej wsparcia. Świadczenie pracy w omawianym przypadku mogłoby mieć demoralizujący wpływ na osoby, do których skierowane jest wsparcie. Powołany przepis ma również charakter ochronny w stosunku do asystentów – do czasu prawomocnego zakończenia sprawy asystent nie zostaje całkowicie pozbawiony środków utrzymania.

Problem interpretacyjny może pojawić się w związku z liczeniem terminu początkowego, od którego zawieszenie może być skuteczne. Ustawa mówi o wszczęciu postępowania karnego przeciwko osobie – w mojej ocenie chodzi tu zatem nie tylko o osobę oskarżoną o popełnienie przestępstwa ale również o osobę podejrzaną w ramach toczącego się postępowania przygotowawczego. Zgodnie z art. 71 §1 i 2 Kodeksu postępowania karnego, za podejrzanego uważa się osobę, co do której wydano postanowienie o przedstawieniu zarzutów albo której bez wydania takiego postanowienia postawiono zarzut w związku z przystąpieniem do przesłuchania w charakterze podejrzanego. Za oskarżonego uważa się osobę, przeciwko której wniesiono oskarżenie do sądu, a także osobę, co do której prokurator złożył wniosek o warunkowe umorzenie postępowania.

Art. 13 ust. 1 jest przepisem dalej idącym niż art. 35 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym stosunek pracy pracownika samorządowego tymczasowo aresztowanego ulega zawieszeniu z mocy prawa. Kolejną różnicą to tryb zawieszenia pracownika w obowiązkach służbowych. W ustawie o pracownikach samorządowych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, zawieszenie w obowiązkach służbowych następuje z mocy prawa. W przypadku wszczęcia postępowania karnego ściganego z oskarżenia publicznego wydaje się, że zawieszenie w obowiązkach służbowych wymaga oświadczenia woli pracodawcy (lub zlecającego w przypadku powierzenia obowiązków asystenta na podstawie umowy cywilnoprawnej). W mojej ocenie art. 13 ust. 1 stanowi wyjątek od art. 52 §1 pkt 2 Kodeksu pracy, w tym sensie, że pracodawca do czasu wydania prawomocnego wyroku nie może rozwiązać z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez niego w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste. W mojej ocenie stosowania art. 13 ust. 1 strony nie mogą wyłączać również w umowie cywilnoprawnej zawartej z asystentem rodziny.

W przypadku wszczęcia postępowania karnego połączonego z tymczasowym aresztowaniem osoby zatrudnionej na stanowisku asystenta nie znajdzie zastosowania art. 66 §1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: środa, 09, maj 2012 00:00

Bernadeta Skóbel

Odśłony: 3841

---

tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (w kwestii wyłączenia stosowania powołanego przepisu w stosunku do pracowników samorządowych wypowiedział się Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w uzasadnieniu do uchwały z dnia z dnia 14 stycznia 2010 r. III PZP 4/2009 LexPolonica nr 2123114).

Zawieszenie trwa do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W praktyce podmiot zatrudniający asystenta nie od razu poweźmie informację o tym fakcie. W przypadku wydania prawomocnego wyroku skazującego wobec osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę dopiero wtedy znajdzie zastosowanie art. 52 §1 pkt 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. W przypadku umowy cywilnoprawnej, skazanie prawomocnym wyrokiem będzie podstawą do rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia.

Prawomocne zakończenie postępowania to również wydanie prawomocnego wyroku uniewinniającego, umorzenie postępowania oraz warunkowe umorzenie postępowania.

W okresie zawieszenia asystent rodziny otrzymuje połowę przysługującego mu wynagrodzenia.

W przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego asystentowi rodziny wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego. Zgodnie z art. 66 Kodeksu karnego sąd może warunkowo umorzyć postępowanie karne, jeżeli wina i społeczna szkodliwość czynu nie są znaczne, okoliczności jego popełnienia nie budzą wątpliwości, a postawa sprawcy nie karanego za przestępstwo umyślne, jego właściwości i warunki osobiste oraz dotychczasowy sposób życia uzasadniają przypuszczenie, że pomimo umorzenia postępowania będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa. Warunkowego umorzenia nie stosuje się do sprawcy przestępstwa zagrożonego karą przekraczającą 3 lata pozbawienia wolności. W wypadku gdy pokrzywdzony pojednał się ze sprawcą, sprawca naprawił szkodę lub pokrzywdzony i sprawca uzgodnili sposób naprawienia szkody, warunkowe umorzenie może być zastosowane do sprawcy przestępstwa zagrożonego karą nie przekraczającą 5 lat pozbawienia wolności. Innymi słowy warunkowe umorzenie postępowania karnego może mieć miejsce w przypadku gdy oskarżony co prawda popełnił przestępstwo ale cele postępowania karnego mogą być osiągnięte bez konieczności wydawania wyroku skazującego.

Można mieć wątpliwości co do przerwania na pracodawcę kosztów prowadzenia postępowania karnego, w wyniku którego okazało się, że dana osoba została uznana za niewinną albo gdzie brak było przesłanek do skierowania do sądu aktu oskarżenia.

Asystentowi rodziny zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, w przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego, okres zawieszenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego. Uprawnienia pracownicze zależne od okresu zatrudnienia to przykładowo prawo do dłuższego okresu wycieczkowego. Okres zawieszenia nie powinien w mojej ocenie liczyć się natomiast do stażu pracy wymaganego na danym stanowisku pracy (np. w przypadku awansowania pracownika lub starania się o zatrudnienie na innym niż dotychczas zajmowane stanowiska, gdzie jednym z minimalnych kryteriów jest wymagany staż pracy).