

## Prawa pracownicze (15). Aresztowany pracownik w zawieszeniu

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 22, maj 2016 09:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 3733

---

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

Mówi o tym wprost art. 35 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. 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 z 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 przełożony został poinformowany o tymczasowym aresztowaniu pracownika.*

### Połowa 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 stanowi – 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

## Prawa pracownicze (15). Aresztowany pracownik w zawieszeniu

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 22, maj 2016 09:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 3733

---

III APa 16/13, z którego dowiadujemy się, 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.*

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 w 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.

## Prawa pracownicze (15). Aresztowany pracownik w zawieszeniu

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 22, maj 2016 09:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 3733

---

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.*