



OPINIA PRAWNA

Zlecający:

Jarosław Tadych - Starosta Sępoleński

Zleceniobiorca:

Kancelaria Radcy Prawnego Grzegorz Szlezer

ul. Chojnicka 17b/10

89-400 Sępólno Krajeńskie

I. Zagadnienia prawne budzące wątpliwości interpretacyjne :

Czy pracownik samorządowy zatrudniony na podstawie wyboru (starosta) może zawrzeć porozumienie, o którym mowa w art. 171 § 3 Kp ?

II. Przepisy prawa. Dokumenty źródłowe:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

III. Analiza prawna :

Ustawa o pracownikach samorządowych w art. 4 ust. 1 pkt 1 lit b) stanowi, że w starostwie powiatowym, starosta, wicestarosta i członkowie zarządu zatrudniani są z wyboru. Cytowana ustawa nie zawiera regulacji dotyczących urlopów wypoczynkowych, a w art. 43 ust. 1 w sprawach ustawowo nieuregulowanych odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy.

Przepisy Kodeksu pracy regulują zarówno treść stosunku pracy jak i tryb nawiązania stosunku pracy stanowiąc, że stosunek pracy powstaje na podstawie :

1. umowy o pracę (na okres próbny, czas określony, czas nieokreślony);
2. powołania;
3. wyboru;
4. mianowania;
5. spółdzielczej umowy o pracę.

Stosunek pracy starosty nawiązuje się na podstawie wyboru. Strony stosunku pracy w omawianym przypadku nie są związane umową o pracę w rozumieniu przepisów art. 25 Kodeksu pracy.

Dział 7 Kodeksu pracy reguluje zagadnienie urlopów wypoczynkowych. Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) znówelizowano art. 171 Kp poprzez dodanie § 3, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Jedynie dla porządku należy podkreślić, że regulacja ta stanowi odstępstwo od zasady, w myśl której w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu powstaje *ex lege*, z chwilą wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy. Jest zatem niezależne od działań którejkolwiek ze stron takiego stosunku pracy. Zupełnie odmiennie jest w przypadku porozumienia. Porozumienie ma bowiem formę umowy zawieranej między pracodawcą a pracownikiem. Innymi słowy, jednostronne oświadczenie woli którejkolwiek ze stron jest niewystarczającego do osiągnięcia skutku w postaci przeniesienia prawa do zaległego urlopu na kolejny stosunek pracy. To czy taka umowa zostanie zawarta, zależy zatem od decyzji zainteresowanych stron. Nie zawarcie porozumienia i wypłata ekwiwalentu nie jest sprzeczne z regulacją art. 171 Kp. Analiza cytowanego przepisu art. 171 § 3 Kp przy zastosowaniu wykładni językowej nie nastręcza żadnych problemów interpretacyjnych. W rezultacie bowiem zastosowanej wykładni językowej, z analizowanego przepisu wynika norma prawna zgodnie z którą:

1. warunkiem przeniesienia prawa do urlopu w naturze jest porozumienie stron;
2. porozumienie zawrzeć można jedynie w warunkach umownego stosunku pracy;
3. należy zachować bezpośrednią następcość stosunków pracy i tożsamość stron umowy;

Konstrukcja cytowanego przepisu Kodeksu pracy ogranicza możliwość zawarcia porozumienia wyłącznie do stosunku pracy, który powstał na podstawie umowy o pracę. Tym samym stwierdzić należy, że porozumienie o przeniesieniu prawa do urlopu w naturze nie może być zastosowane do pracownika samorządowego - starosty, którego stosunek pracy wynika z wyboru. Redakcja art. 171 § 3 Kp jest jasna i jednoznaczna. Ustawodawca wyłączył możliwość zawarcia porozumienia w przypadkach innych niż umowne stosunki pracy. Należy zatem poprzestać na zastosowaniu wykładni językowej skoro pozwala na wyodrębnienie z przepisu określonej normy prawnej. W uchwale z dnia 01 marca 2007r. Sąd Najwyższy stwierdził, że *wykładnia celowościowa i systemowa nie powinny negować jednoznacznego wyniku poprawnie dokonanej wykładni językowej i poprowadzić do niedopuszczalnego wykreowania mocą orzeczenia sądownego pożądanego, ale nie wyrażonego w przepisie normy prawnej* (III CZP 94/06). Pod pojęciem wykładni prawa należy rozumieć proces interpretacyjny zmierzający do wyodrębnienia normy prawnej z konkretnego przepisu prawa. W teorii prawa funkcjonuje wiele wykładni, przy czym najważniejszymi są wykładnia językowa, wykładnia systemowa, wykładnia funkcjonalna (celowościowa). Kolejność stosowania wykładni nie może być dowolna. W pierwszej kolejności stosować należy wykładnię językową i dopiero wówczas gdy ta nie pozwala „wyodrębnić” z określonego przepisu normy prawnej, można sięgać po pozostałe. Wykładnia językowa pozwala z w/w przepisu art. 171 § 3 Kp wyodrębnić normę prawną zgodnie z którą strony stosunku pracy w ramach następujących po sobie umowach o pracę mogą zawrzeć porozumienie w przedmiocie wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę. W związku z powyższym, mając na uwadze cytowane orzeczenie Sądu Najwyższego, stosowanie innych alternatywnych wykładni, np. wykładni rozszerzającej (*per analogiam*) w realiach opisanej sprawy, jest bezzasadne. Ustawodawca jednoznacznie i kategorycznie ze stosowania regulacji art. 171 § 3 Kp wyłączył pozostałe „nieumowne” stosunki pracy.

Opr. Grzegorz Szlezer
Radca prawny